

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

**CADILLAC UNIFORM & LINEN  
SUPPLY, INC.  
(Compañía)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-10-2414**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NÚM. A-09-985**

**SOBRE: DESPIDO POR  
IRREGULARIDADES, NEGLIGENCIA**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La vista del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 30 de septiembre de 2009. A las partes se les concedió un término, hasta el 30 de octubre de 2010, para radicar alegatos, luego del cual el caso quedó sometido para efectos de adjudicación.

La comparecencia registrada en la vista fue la siguiente: por Cadillac Uniform & Linen Supplies, Inc., en lo adelante, "la Compañía", comparecieron el Lic. Agustín Collazo

Mojica, asesor legal, y la Sra. Esther Ocasio, la Gerente de Recursos Humanos. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en lo adelante, "la Unión", comparecieron el Lic. José Antonio Cartagena, asesor legal; el Sr. Manuel Rivera, delegado de la Unión; y el Sr. José González, el querellante.

### **SUMISIÓN**

Las partes lograron un acuerdo con relación a la controversia a ser resuelta por esta **Árbitro**.

Que la **Árbitro** decida si el caso es arbitrable procesalmente a tenor con los términos para procesar querellas establecidos en el convenio colectivo. De determinar que el caso no es arbitrable, que proceda a desestimar la querella. Si la **Árbitro** decide que el caso es arbitrable, que decida si el despido del querellante estuvo justificado. Si estuvo justificado que aplique el remedio que corresponde conforme a derecho.

### **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. 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 causa justa, 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.

## ARTÍCULO X

### Procedimiento de Quejas y Agravios

#### Sección 1 - SUMISIÓN

Cualquier querrela que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio se resolverá del modo siguiente.

**Sección 2 - QUERELLAS DE LOS EMPLEADOS**

- A. Cuando un empleado tenga una querrela sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado del Departamento, quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Este tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese periodo, se adjudicará la querrela a favor del querellante. de no llegar a un acuerdo satisfactorio, el delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quien luego de investigar, le dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo el caso será llevado ante el representante de la Unión.
- B. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querrela por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querrela, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. El Gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al paso C. de ahí en adelante el documento escrito presentado por la unión se usará para todos los pasos subsiguientes.
- C. ...

**Sección 7 - AUTORIDAD DEL ÁRBITRO**

- A. Una vez el caso sea sometido ante el Árbitro, éste tendrá la autoridad para requerir que las partes produzcan los documentos y testigos pertinentes

al caso y podrá tomar los remedios que estime para hacer valer sus órdenes

- B. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.
- C. La decisión del Árbitro será final, obligatoria para ambas partes y conforme a derecho.
- D. Cuando un Árbitro resuelve la instalación a su trabajo de cualquier trabajador cubierto por este Convenio que haya sido despedido o suspendido, dicho Árbitro también tendrá poder para ordenar el pago total o parcial de todos los salarios dejados de pagar al que el trabajador tenga derecho, deduciendo cualquier cantidad que el trabajador pueda haber ganado en otro sitio durante el período en cuestión.

### **Sección 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN**

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querrela a partir de la fecha en que tuvieron conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria. En materias salariales se aplicarán los términos de ley. La querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querrela al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querrela.

### **Sección 9 - ARBITRAJE**

Serán materia de arbitraje las controversias que surjan entre la Unión y el Patrono. Esto no se interpretará como arbitraje compulsorio para aquellas materias

que hayan sido negociadas como prohibición de huelga. Pero el procedimiento si la unión decide recurrir al arbitraje en lugar de cualquier otra acción a que tenga derecho.

En esta materia y a petición de las partes, el árbitro será seleccionado de una terna enviada al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Esto en caso de que las partes no puedan seleccionar el árbitro por acuerdo.

### **Sección 10 - PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO**

Cualquier queja que surja del despido de un empleado(a) empezará en el paso del delegado con el Gerente de Recursos Humanos. Todo despido se hará por escrito al empleado con copia a la unión y al delegado y detallará la causa de la acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo.

### **RELACIÓN DE HECHOS**

1. Cadillac Uniform, en adelante, "la Compañía", es una empresa dedicada a proveer servicio de lavado de uniformes y mantelería a otras empresas.
2. El Sr. José González López, aquí querellante, laboró en la Compañía por, aproximadamente, diez (10) años. Ocho (8) de los cuales se desempeñó como Asistente de Servicios, y dos (2) años, en calidad de Asistente del Supervisor.
3. El 29 de septiembre de 2008, el Querellante se encontraba llevando y recogiendo mercancía para la Compañía en el área del Viejo San Juan.

4. Este día, González fue sorprendido mientras utilizaba los servicios de un tercero para completar sus labores.
5. El tercero no es empleado de la Compañía, sin embargo, hacía gestiones de trabajo para la Compañía ante las instrucciones del Querellante.
6. El tercero se encontraba dentro del vehículo de motor propiedad de la Compañía y operado por el Querellante.
7. El 29 de septiembre de 2008, el Querellante fue suspendido de su empleo.
8. El 1 de octubre de 2008, el Querellante fue despedido de su empleo con la Compañía.
9. El 1 de octubre de 2008, el delegado de la Unión inició el procedimiento de quejas y agravios en representación del Querellante al radicar una querrela, cumpliendo así con el primer paso establecido en el convenio colectivo.
10. El 1 de octubre la Compañía contestó la querrela radicada por el delegado de la Unión en representación de González.
11. El 16 de octubre de 2008 se celebró una reunión en la cual participaron Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos de la Compañía y Luis Carrión, oficial de la Unión en la Compañía. Las partes no lograron un acuerdo en cuanto al despido de González.

12. El 16 de octubre de 2008 la Unión radicó una solicitud de Designación de Árbitro en el Conciliación de Negociación y Arbitraje sobre la querrela de marras.
13. Al momento en que las partes seleccionaron a ésta Árbitro para presidir la vista, la Compañía expresó que la querrela de marras no era procesalmente arbitrable<sup>1</sup>.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

### Arbitrabilidad Procesal

El convenio colectivo es un contrato escrito que tiene fuerza de ley entre las partes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. J.R.T. v. Jta. Admn. Muelle Municipio de Ponce, 122 D.P.R. 318, 333 (1998). No es otra cosa que un contrato entre dos partes con un nombre especial. Ese contrato, igual que cualquier otro, contiene obligaciones que las partes se comprometen a cumplir. Estas obligaciones consisten en dar, hacer o no hacer alguna cosa.<sup>2</sup> En otras palabras, las partes contratantes se obligan a dar, hacer o no hacer algo. Estas obligaciones tendrán fuerza de ley entre las partes.<sup>3</sup> De hecho, las leyes establecidas en el Código Civil de Puerto Rico le reconocen a los contratos una fuerza obligatoria en lo referente al requisito de cumplimiento.

---

<sup>1</sup> Ver Exhibit 13

<sup>2</sup> 31 L.P.R.A. 2991

<sup>3</sup> 31 L.P.R.A. 2994



El convenio colectivo representa el acuerdo que se efectuó entre la Unión y la Compañía. En este contrato se establecieron los derechos y las obligaciones a los que se comprometieron las partes durante la vigencia del mismo. Un acuerdo en el convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. En efecto, ello representa una sustitución del juez por el Árbitro. Condado Plaza v. Asoc. Empleados de Casino, 149 D.P.R. 347 (1999). En ese sentido, el Profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, Pg. 21, expresa que el arbitraje laboral es un sustituto del litigio judicial. Por ello, las partes están compelidas, por su propio acuerdo, a aceptar la decisión del Árbitro como final y obligatoria. *Ibid.* La referida autoridad del Árbitro para entender en un procedimiento de arbitraje emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión. J.R.T. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 195 (1976); Colón Molinary v. A.A.A., 143 D.P.R. 148-149 (1974); J.R.T. v. N.Y & P.R. S/S Co. 69 D.P.R. 782 (1949).

Mediante la negociación colectiva la Unión y la Compañía negociaron, acordaron e incluyeron en un convenio colectivo un procedimiento cuyo fin es proveerle a las partes un método alternativo para solucionar las controversias y diferencias de opiniones y criterios que puedan ocurrir en el taller de trabajo. Las partes incluyeron este método alternativo para “la interpretación o administración del presente convenio” en el Artículo

X, Procedimiento de Quejas y Agravios de dicho documento<sup>4</sup>. Las partes reconocen que las querellas y controversias que tengan se tienen que resolver dentro de un término razonable de tiempo. A esos fines, las partes se autoimpusieron unas reglas procesales con las cuales es obligatorio cumplir para poder presentar una querella y procesarla hasta la solución final mediante un laudo dictado por un Árbitro independiente.<sup>5</sup>

Sobre ese particular nos señalan los conocidos tratadistas Elkouri & Elkouri:

“In the vast majority of cases, arbitrators strictly enforce contractual limitations on the time periods within which grievances must be filed, responded to, and carried through the steps of the grievance procedure where the parties have consistently enforced such requirements. Untimely grievances will be refused a hearing.”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> El Convenio Colectivo fue estipulado por las partes.

<sup>5</sup> Artículo II Próposito y Alcance: “Es la intención y el propósito de las partes de este Convenio...proveer un procedimiento para el ajuste pronto y equitativo de las alegadas querellas...”

<sup>6</sup> How Arbitration Works, 6ta Ed., P. 220; También ver: APC Warehouse Co., 107 LA 1171 (1997), “The provisions of Article 12 have been negotiated between the parties and are entitled to be enforced as written; Unit Rig, 107 LA 409 (1996), “This is a rather “classic” case wherein the specific and unambiguous language of the parties’ collective bargaining agreement clearly and heavily favors the Company’s position. Moreover, the parties’ past practice also supports the Company’s action in this case. Thus, the reasoning and conclusion in this dispute is relatively simple...The grievance must be denied.”; Hysan Corp., 105 LA 85 (1995), “...[C]ollective bargaining contract states that grievance procedure time limits apply “unless extended by mutual agreement between the parties”, and employer engaged in discussions as courtesy to the union; if discussions were ruled to be waiver, employer would most likely never again discuss employee complaints with union outside scope of formal grievance process.”

A esta misma conclusión llega el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60. Dicho caso expresa que una querella radicada fuera de un término jurisdiccional según establecido por un Convenio Colectivo no es arbitrable procesalmente:

Si la U.G.T. quería cuestionar los aumentos concedidos, debía cumplir con los pasos y términos específicos contemplados en el proceso de ventilación de quejas, agravios y arbitraje para el encausamiento de las querellas. Esta última no cumplió con presentar la querella dentro del término de siete (7) días laborales para iniciar el primer paso del procedimiento desde la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio. Por tanto, la querella presentada por la U.G.T. no era arbitrable procesalmente.

Radical una querella fuera del término establecido en el convenio colectivo anula el proceso de quejas y agravios. De igual forma, hacerle caso omiso a los términos que las partes se autoimpusieron es modificar lo escrito en el convenio. Solicitarle a un Árbitro que asuma jurisdicción en un caso en el cual no se ha cumplido con las reglas procesales es análogo a solicitarle que haga caso omiso de lo acordado por las partes en el Artículo X del convenio colectivo. Una acción de esa naturaleza le está vedada al Árbitro, pues el Párrafo B de la Sección 7 del Artículo X establece: "El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio."

Podemos resumir lo antes expuesto de la siguiente manera. El Artículo X del convenio colectivo establece el procedimiento que las partes han acordado seguir para procesar las reclamaciones de los empleados referentes a quejas o despidos que puedan surgir en torno a la aplicación e interpretación de dicho documento. De igual forma, el Artículo X también rige la manera en que las quejas serán sometidas a arbitraje. El primer paso en casos de despido obliga al delegado del empleado afectado a someter una querella escrita ante el Gerente de Recursos Humanos. Véase Sección 10 del Artículo X del Exhibit 1. Según la Sección 8 del Artículo X del convenio colectivo, este primer paso se tiene que iniciar dentro de quince (15) días luego de la fecha del despido. El Gerente de Recursos Humanos tiene que contestar dentro de cinco (5) días laborables. Si las partes no han logrado un acuerdo, el representante de la Unión tendrá un periodo de cinco (5) días para plantear el asunto ante el Gerente de Recursos Humanos y éste dará su contestación al respecto dentro de cinco (5) días laborables. El próximo paso corresponde al Secretario Tesorero de la Unión a quién le corresponde presentar la querella ante el Gerente General de la compañía en un periodo de diez (10) días a partir de la decisión del Gerente de Recursos Humanos. De no encontrar una solución favorable a la querella procede la presentación del conflicto ante un Árbitro quien dilucidará la querella conforme a Derecho. Los términos antes mencionados son improrrogables y jurisdiccionales. Esto lo establece el propio convenio en la Sección 8 antes citada al expresar que si la parte querellante no adelanta su querella dentro de los términos

establecidos, "...se entenderá que ha renunciado a la querella."

El caso ante nosotros gira en torno a un despido, por lo que los procedimientos comenzaron con la presentación de la querella ante la Gerente de Recursos Humanos. Esta etapa se cumplió el 1 de octubre de 2009. En el mismo día, la Gerente de Recursos Humanos contestó la querella. Basado en los términos establecidos en la sección 2-b del Artículo X del Convenio Colectivo, el oficial de la Unión tenía cinco (5) días para presentar una querella ante la Gerente de Recursos Humanos. La Compañía alega que debido al incumplimiento de ese paso, la querella ha prescrito y no es procesalmente arbitrable.

Por su parte, la Unión alegó que en muchas ocasiones las partes habían obviado pasos y términos y que el caso se discutió y se cumplió con ese paso en la reunión del 16 de octubre.

### **Análisis Legal**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que "la autoridad del Árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo y por el acuerdo de sumisión sometido por las partes....en un convenio colectivo tanto la unión como el patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello

en el convenio.”<sup>7</sup> Como consecuencia, como parte del proceso de negociación, las partes acuerdan o estipulan el procedimiento de arbitraje como el medio más apropiado para la resolución de disputas que surjan de la aplicación e interpretación del convenio. Son las propias partes las que delimitan y estipulan que tipo de controversias se habrán de someter ante la consideración del Árbitro.

La arbitrabilidad procesal se refiere a sí los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio colectivo o parte de ellos, aplican a la controversia arbitrable sustantivamente; si tales procedimientos han sido o no seguidos; y la consecuencia que ello acarrea de no haberse seguido. La determinación de si el agravio se procesó dentro del término estipulado y de la manera convenida en el convenio colectivo, constituye un asunto medular a ser decidido por la Árbitro conforme al convenio colectivo entre las partes.<sup>8</sup>

El incumplimiento con los términos y procedimientos establecidos en el convenio entre las partes conlleva la desestimación de la querrela, pues con eso se pretende la tramitación de los agravios de forma diligente. Transcurridos los mencionados períodos caduca la acción que pudiera poseer el empleado. La razón de ello es que las partes tienen que

---

<sup>7</sup> *Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública*, 2006 TSPR 134, citando a Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, ABA, 2003, Sixth Ed., Pag. 284 y D.M. Helfeld, *La jurisprudencia creadora: Factor determinante en el desarrollo del Derecho de arbitraje en Puerto Rico*, 70 Rev. Jur. U.P.R. 1 (2001).

<sup>8</sup> *Howsan v. Dean Witter Reynolds, Inc.*, 537 U.S. 79, 84 (2002); Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 5<sup>th</sup> Ed. Washington, D.C., BNA, 1985, pags. 283, 305-307.

cumplir con lo convenido por éstas.<sup>9</sup>

En el caso ante nos, los procedimientos comienzan con la radicación de la querella, el 1 de octubre de 2008. Ese mismo día, la Compañía contestó la querella por lo que la Unión, a través de su oficial, tenía un término de cinco (5) días para presentar la querella ante la Compañía. Este término venció el 6 de octubre de 2008, y no fue hasta el 16 de octubre de 2008, que la Unión mostró interés por el caso. En esa reunión, la Compañía sostuvo que el caso no era arbitrable, a lo que la Unión alegó que ambas partes obviaron los términos. Luego de esa reunión, la Unión presentó la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje para dilucidar la misma en los méritos. Ante el conflicto entre los testimonios presentados, nos veríamos inclinados a favorecer la arbitrabilidad de la controversia basado en la duda o falta de prueba para indicar lo contrario. Sin embargo, por las razones que exponemos a continuación, no es necesario resolver el enigma de lo que realmente ocurrió en la reunión del 16 de octubre de 2008.

### **Méritos**

A tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo suscrito entre la Compañía y la Unión, la Compañía tiene el derecho de establecer aquellas políticas justas y razonables

---

<sup>9</sup> D. Fernández, *supra*, pag. 723. *U.G.T. v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado*, 2006 T.S.P.R. 134, 2006 J.T.S. 143, citando a Fairweather, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, BNA, 1983, 2d ed., pág. 101 .

para la administración de recursos humanos. El Artículo V del Convenio suscrito entre la Unión y la Compañía establece los *Derechos de la Gerencia* y señala:

La Compañía retiene todos los derechos de administración de su negocio y sus plantas y de dirigir la fuerza trabajadora. 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 a seguirse, disciplinar empleados, incluyendo despido por justa causa ...* 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. [Énfasis nuestro].

Basado en el derecho que le concede al convenio colectivo y, específicamente, el Artículo antes citado, la Compañía estableció un Reglamento de Trabajo y Acciones Disciplinarias, la cual persigue el fin que se especifica a continuación.

En la Compañía cada empleado es responsable de mantener en todo momento el mejor nivel de conducta y de eficiencia en el trabajo. Cuando la conducta de un empleado pueda afectar negativamente las relaciones entre personas, la producción, el trabajo, nuestros clientes y/o la Compañía, dicha conducta será inaceptable, no



importa cuándo y dónde ocurra el acto. Cuando haya conducta inaceptable procederá una acción disciplinaria.

El Reglamento le fue notificado al Querellante el 14 de febrero de 2006, no quedando duda alguna en cuanto al conocimiento que éste tenía sobre la insistencia de la Compañía en que los empleados fueran disciplinados por violar tal Reglamento. A esos efectos, las Reglas establecen cuales conductas serán inaceptables, por estas afectar negativamente las relaciones entre la Compañía y sus clientes y, de igual forma, aquellas que atentan contra la estabilidad de la Compañía.

Al Querellante se le imputó incurrir en negligencia crasa o intencional al operar y/o manipular propiedad, maquinaria, equipos y/o vehículos de la Compañía, al permitir que un tercero desconocido se transportara en la guagua que la Compañía le había asignado para hacer el trabajo. Dicha acción puso a la Compañía en una posición precaria. No hay duda de que la conducta del Querellante fue intencional. La evidencia presentada por la Compañía claramente demuestra al querellante incurriendo en la conducta que se le imputa. De hecho, el Querellante ni siquiera negó que había contratado a un individuo desconocido para que hiciera el trabajo que la Compañía le había asignado. Tampoco negó que le permitía transportarse en la guagua de la Compañía. Esa actuación de negligencia crasa ponía en serio peligro la relación de la Compañía con sus clientes al tener a un desconocido, sin uniforme, haciendo gestiones a nombre de la Compañía. Ante

la situación social prevaleciente, que nos afecta a todos, es de esperarse que los clientes se quejaran, como lo hicieron, de que una persona desconocida para ellos estuviese entrando en su facilidad para entregar y recoger la mercancía.

Todo empleado de la Compañía está cubierto por una póliza del Fondo del Seguro del Estado. De esa manera, si algún empleado sufre un accidente durante horas laborables, recibirá asistencia médica y de terapia del Fondo y el patrono, por su parte, estará exento de responsabilidad por el accidente del trabajo. De igual forma, la Compañía tiene vigente una póliza de seguro que la cubre en caso de que algún empleado cause un accidente. El Querellante expuso a la Compañía a tres situaciones que podrían ser sumamente perjudiciales. En el primer caso el Querellante contrató los servicios de un desconocido para hacer trabajo de la Compañía y que beneficiaba a la Compañía y lo transportó sin autorización en el vehículo de la Compañía. A pesar de que el Querellante no estaba autorizado a ejercer esa función. Por no ser empleado y no estar cubierto por la póliza del Fondo de la Compañía, si ese individuo sufría un accidente podría demandar a la Compañía por su negligencia al no proveerle un lugar seguro de trabajo, cosa que le está vedada a un empleado regular. Segundo, si el individuo causaba un daño a un tercero, ya fuera un desconocido o un cliente, mientras hacía gestiones para el beneficio de la Compañía en la guagua de la Compañía, podría esa tercera persona tener una causa de acción en daños y perjuicios en contra de la Compañía. Finalmente, aunque el Querellante

no tenía autorización para contratar a nombre de la Compañía, el hombre desconocido podría asumir que tenía derecho a recibir compensación de la Compañía por hacer trabajo que beneficiaba a ésta.

Al final del día, la defensa del Querellante se basó en el supuesto hecho de que su supervisor tenía conocimiento previo de que éste estaba transportando a un desconocido para hacer el trabajo que le correspondía. De hecho, el Querellante, luego de observar el video que mostraba el incidente, indicó que el señor José Virella, jefe de su supervisor, sí tenía conocimiento de lo que se alegaba. Nótese que esto lo dice el Querellante luego de que ha declarado el delegado de la Unión, Manuel Rivera, y quién no aportó testimonio de esa naturaleza. Tampoco surge del record de que esta defensa fuera presentada con anterioridad a la celebración de la vista, mientras se procesaba la querrela en la Compañía. Del exhibit conjunto número 4 se desprende que al momento de la Unión presentar la querrela por el despido del querellante, el 1 de octubre de 2008, alegó que “fue despedido por la Compañía porque tenía una persona no autorizada en la unidad.” En ningún lugar dice que el Querellante estaba actuando bajo el consentimiento de su supervisor o del gerente de su departamento. La defensa que presenta a última hora el Querellante no está sostenida de forma alguna por el testimonio de sus testigos. Así las cosas, sólo nos resta emitir nuestra determinación conforme a la prueba testimonial, documental y videográfica presentada.

**LAUDO**

El presente caso es arbitrable, en su modalidad procesal. El despido del querellante, José González estuvo justificado. Se confirma la sanción impuesta y se desestima la querrela presentada por la Unión.

**REGISTRESE Y NOTIFIQUESE**

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de mayo de 2010.

---

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

**CERTIFICACION:** Archivado en autos hoy de 5 de mayo de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas.

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

SRA ESTHER OCASIO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY  
PO BOX 1893  
BAYAMÓN PR 00960

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

LAUDO DE ARBITRAJE

21

CASOS NÚMS. A-10-2414  
Y A-09- 985

LCDO AGUSTÍN COLLAZO  
BANCO POPULAR CENTER STE 1110  
209 MUÑOZ RIVERA AVE.  
SAN JUAN PR 00918

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA**