

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310/ Fax 756-1115

EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY,
DIVISIÓN DE AMERIPRIDE
SERVICES, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1115

SOBRE : DESPIDO
MÁXIMO ACEVEDO

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 16 de octubre de 2009. El mismo quedó sometido el 20 de noviembre de 2009, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: el Lcdo. Luis Palau, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. María de Lourdes Rodríguez, gerente de oficina. **“Por la Unión”**: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Sandra Delgado, viuda de Máximo Acevedo.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Determinar si el despido de Máximo Acevedo estuvo justificado. Si el despido fue injustificado, que el árbitro provea el remedio correspondiente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ESTIPULACIÓN Y ACUERDO

EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY, una división de AMERIPRIDE Services, INC. (en adelante "Edis"), de una parte y la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901 (en adelante "Unión") de la otra parte, por la presente,

ESTIPULAN

1. La Unión es la representante exclusiva de los trabajadores de producción, servicio y almacén de Edis incluidos en la unidad apropiada definida en la Certificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el Caso núm. 24-RC-8560.
2. Las partes han estado en el proceso de negociación de un convenio colectivo. El convenio colectivo entre Edis y la anterior representación laboral de sus empleados, la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc., expiró el 31 de mayo de 2007.
3. El 31 de julio de 2007, Edis despidió al empleado Máximo Acevedo debido a que éste había estado portando un arma de fuego durante horas laborables y dentro de las facilidades de la Compañía.
4. En aras de mantener buenas relaciones obrero-patronales, las partes han discutido y considerado este asunto, y como resultado de lo cual, por la presente,

ACUERDAN

- A. El despido del Sr. Máximo Acevedo será sometido ante la consideración de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos seleccionado por las partes mediante la siguiente sumisión:

Determinar si el despido de Máximo Acevedo estuvo justificado. Si el despido fue injustificado, que el "árbitro provea el remedio correspondiente.

- B. La decisión del árbitro será final, firme e inapelable, siempre que sea conforme a derecho. Si el árbitro determina que Máximo Acevedo fue despedido sin justa causa, tendrá la autoridad de ordenar a la Compañía que tome aquella acción afirmativa que entienda menester, incluyendo su reposición con o sin paga atrasada.
- C. La Unión y Acevedo aseguran que no tienen pendiente o presentada en la actualidad una reclamación judicial o administrativa en contra de Edis en ningún foro relacionada al despido de Acevedo. La Unión y Acevedo se comprometen a que en el futuro no presentarán reclamación judicial o administrativa alguna en contra de la Compañía relacionada con el despido de Acevedo.

Tal es el acuerdo de las partes y para que así conste suscriben esta **Estipulación y Acuerdan**, en San Juan, Puerto Rico a ____ de octubre de 2007.

Germán Vázquez
Secretario Tesorero
Unión de Tronquistas

César Martínez
Gerente General
Edis Industrial Laundry

Máximo Acevedo

IV. HECHOS

1. A principio del año 2005, la Compañía preparó un documento titulado Manual del Asociado. En dicho manual la Compañía estableció varias reglas de conducta aplicables a los empleados.

2. En el mismo estableció que la posesión de un arma de fuego dentro de los previos de la Compañía sin autorización apropiada, podría resultar en el despido del empleado.
3. El 2 de marzo de 2005, el Querellante firmó un documento en el cual indicaba que había recibido el Manual del Asociado.¹
4. Además, dicha política les fue notificada al público y a los empleados por medio de un letrero colocado en el portón de la entrada de las facilidades donde se indicaba lo siguiente: SE PROHIBEN ARMAS EN ESTAS FACILIDADES.²
5. El 1 de agosto de 2007, la Compañía le notificó al Querellante de quedaba despedido por haber violado la política de no-posesión de armas de fuego en el lugar de trabajo.
6. En octubre de 2007, las partes firmaron un documento en el cual estipularon y acordaron llevar la controversia ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ALEGACIONES

La Compañía argumentó que el despido del Querellante estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante incurrió en una violación del Manual del Asociado al portar un arma de fuego dentro de las facilidades de la Compañía. Añadió, que el Querellante tenía conocimiento de la prohibición de portar armas de fuego y las consecuencias de violar dicha política. Arguyo, que el ignorar dicha falta o esperar que ocurriese una

¹ Véase Exhibit 3 de la Compañía.

² Véase Exhibit 2A y 2B de la Compañía.

repetición para despedir al empleado constituiría una imprudencia por parte de la Compañía.

Por su parte, la Unión sostuvo que el despido del Querellante no se justifica a la luz de la prueba presentada. Sostuvo que el Querellante se encontraba autorizado por el estado a portar un arma de fuego y que la Compañía conocía que este portaba la misma.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía con el propósito de probar que el despido del Querellante estuvo justificado presentó las declaraciones de la Sra. María de Lourdes Rodríguez, gerente de oficina.

Ésta declaró que, el 31 de julio de 2007, le fue informado que el Querellante portaba un arma de fuego dentro de las facilidades de la Compañía. Testificó que seguido llamó al Querellante a su oficina y le preguntó si éste portaba un arma de fuego. Añadió que el Querellante le admitió que portaba el arma en ese momento y a su vez le mostró que la traía en su cintura.

Declaró, que seguido le dijo que el portar un arma de fuego en las facilidades de la Compañía estaba prohibido y que constituía una falta grave que conllevaba el despido. Que le informó al Querellante que estaba suspendido inmediatamente y que se reunirían con el gerente general al día siguiente para tomar una decisión en cuanto al asunto. Manifestó que al día siguiente el gerente general, ella y el Querellante sostuvieron una reunión donde estuvieron presentes los delegados de la Unión. En ese momento se le confirmó por escrito, al Querellante, que quedaba despedido por portar

un arma de fuego en las facilidades de la Compañía en violación a la política de no poseer armas de fuego en el lugar de trabajo.

De un análisis de la prueba documental y testifical podemos concluir lo siguiente: A la fecha del despido del Querellante existía una política prohibiendo la posesión de armas de fuego en los previos de la Compañía sí autorización apropiada. Que el Querellante tenía conocimiento de dicha política desde marzo de 2005 cuando recibió copia del manual del asociado.³ Además, que dicha política se encontraba claramente establecida en el portón de entrada de la Compañía.⁴ Que el Querellante en efecto se encontraba en las facilidades de la Compañía portando un arma de fuego el 31 de julio de 2007. Por lo cual, determinamos que el Querellante incurrió en una violación de las reglas de conducta del Manual del Asociado.

Establecido que el Querellante incurrió en la violación imputada; es preciso determinar si la misma resulta ser tan grave como para ameritar el despido en primera instancia. Veamos.

En el ámbito de las relaciones obrero patronales existe una máxima que establece que la penalidad impuesta a una infracción disciplinaria debe guardar una relación directa a la severidad de la ofensa cometida. Por lo tanto, los árbitros han clasificado las ofensas en dos categorías las serias y las menos serias. Las primeras de estas son aquellas como robo, peleas, no reportar accidentes o consistentemente hacer caso omiso de órdenes. Las cuales, justifican el despido del empleado en primera ocasión. Las segundas son aquellas como tardanzas, ausentarse sin autorización u otras que deben

³ *Exhibit 3 de la Compañía.*

⁴ *Exhibit 2a y 2b de la Compañía.*

ser sancionadas con penalidades menores; como mediadas correctivas dirigidas a corregir la conducta.⁵

El introducir un arma de fuego a las facilidades de la Compañía se considera una ofensa seria; más aún cuando el Querellante conocía la política de la Compañía que prohibía las armas en el lugar de trabajo. Por lo tanto, aún cuando el Querellante no amenazara con el arma a otro empleado o supervisor, ni disparara la misma dentro de las facilidades este se encontraba violentando la política que prohíbe armas en el trabajo. Sobre este particular los árbitros se han pronunciado de la siguiente manera:

“The discharge of an employee was found to be proper where a loaded .22 caliber pistol was discovered in the employee’s pickup truck in the company parking lot. Although the employee had not fired the weapon or threatened anyone with it, the employer’s rule against possession of firearms was consistently enforced and sufficiently communicated to the employee, and was justified by the potential treat to life and health of the employees. Even when significant mitigating factors were present, the discharge of a long-service employee was upheld in a case where an employer had strictly enforced a well publicized “no weapons on company property” rule.⁶

En síntesis, aún cuando el empleado no exhibió comportamiento amenazante y se encontraba debidamente autorizado por el Estado a portar un arma de fuego; esto no lo eximía de cumplir con la política establecida por la Compañía a partir del 2005. Del mismo modo, la gravedad de lo ocurrido no disminuye debido a que previo al 2005 la política fuera otra en lo relacionado a la portación de armas por parte de los empleados en las facilidades de la Compañía o en el desempeño de sus labores.

⁵ *How Arbitration Works, Sixth Edition, Elkouri and Elkouri, pag. 964 a 967.*

⁶ *How Arbitration Works, Sixth Edition, Elkouri and Elkouri, pag. 1167. citas omitidas.*

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente laudo:

VII. LAUDO

Determinamos que el despido de Máximo Acevedo estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 9 de febrero de 2010.

SR. BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 9 de febrero de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARÍA DE LOURDES RODRÍGUEZ
REPRESENTANTE
EDYS INDUSTRIAL LAUNDRY
PO BOX 2850
CAROLINA PR 00984-2850

LCDO LUIS PALOU
REPRESENTANTE LEGAL
EDYS INDUSTRIAL LAUNDRY
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

LCDO JOSÉ CARTAGENA
REPRESENTANTE LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00951

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III