

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

ARAMARK UNIFORM  
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A-12-238

SOBRE: DESPIDO  
(Sr. Jorge L. Barbosa)

ÁRBITRO:  
JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar los días 13 de marzo y 13 de junio de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).

Aramark Uniform, en adelante Aramark o el Patrono, compareció a la misma representada por su asesor legal y portavoz, la Lcdo. Luis Palou Balsa, y las Sras. María de Lourdes Rodríguez y Vilma González, directora de recursos humanos y gerente de operaciones, respectivamente.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena, y los Sres. José Nieves Nieves, delegado general, y Lucas Alturet, representante de servicio. El querellante, Sr. Jorge L. Barbosa, también estuvo presente.

LAUDO  
CASO A-12-238

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido para resolución el 31 de julio de 2013, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar si el despido del querellante, Jorge Barbosa, estuvo justificado. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio correspondiente.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Aramark es una empresa dedicada a la lavandería industrial, con facilidades en Carolina, Puerto Rico; las cuales adquirió de Edis Industrial Laundry, en febrero de 2011. Como parte de una estrategia de reducción de gastos, Aramark dejó cesantes varios empleados, entre los que se encontraba el querellante, la acción de personal respecto del querellante, por razones económicas y debido a la escasez de trabajo, fue efectiva el 17 de junio de 2011.

Al momento de la cesantía del querellante, éste desempeñaba las funciones de Operador (“Iron Operator”), y era el Operador con menos antigüedad.

Inconforme con la determinación de la Compañía de prescindir de los servicios del querellante, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al NCA del DTRH. La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la

presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 28 de julio de 2011.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

### ARTÍCULO V DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio son derechos exclusivamente de la Compañía.

Sección 2: Nada de lo contenido en este Convenio deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que estos puedan tener en el trabajo, cuando la Compañía decida tomar acción, incluyendo pero sin limitación, todos y/ o cualquiera de los siguientes asuntos:

- a. dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía, y mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- b. ...
- c. ...
- d. emplear, asignar, transferir, ascender, descender, suspender, despedir, u [sic] imponer otras sanciones disciplinarias justificadamente a sus empleados;
- e. ...
- f. ...
- g. ...
- h. ...
- i. ...
- j. ...
- k. ...
- l. reducir y terminar las operaciones.

...

ARTÍCULO X  
REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

...

Sección 8. Los delegados de la Unión tendrán super-antigüedad del resto de los unionados en casos de suspensiones temporeras ("temporary lay-off") y recalls.

ARTÍCULO XIV  
ANTIGÜEDAD

Sección 1. La antigüedad se define como el tiempo de servicio continuo de un empleado dentro de la Compañía.

...

Sección 4. Cuando el despido o suspensión de empleados por lay-off esté justificado, el factor antigüedad se aplicará dentro de la clasificación del empleado donde se produce la necesidad de lay-off. No obstante, tendrán derecho empleados de mayor antigüedad en la Compañía a desplazar a empleados de menor antigüedad, si lo solicitan por escrito y cumplen con los requisitos de elegibilidad para la posición solicitada.

Sección 5: Cuando la antigüedad sea la misma en el caso de dos o más empleados, se tomará en consideración la edad, o sea el empleado que tenga más edad tendrá derecho a quedarse trabajando.

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil*, 31 LPRA § 3471, *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434. Asimismo, es preciso reconocer que en un

LAUDO  
CASO A-12-238

procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho y de acuerdo con el convenio colectivo”; véase lo dispuesto en el *Artículo XXI, Sección 1, del convenio* entre las partes. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.*

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la terminación de empleo impuesta al querellante.

La Compañía sostiene, que “quedó meridianamente claro que el querellante ocupaba [un puesto en] la clasificación ocupacional de operador al momento de su cesantía y por disposiciones del convenio colectivo se consideraba el empleado de menor antigüedad en dicha clasificación ocupacional.”

Por otro lado, reaccionando a este planteamiento de la Compañía, la Unión afirma que el querellante tenía más antigüedad que el Sr. Luis Ramírez Massa.

Los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los mismos sean por justa causa, aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de

LAUDO  
CASO A-12-238

arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa ... es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Es preciso destacar, además, que la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada*, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* crea (en su *Artículo 8*) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de una terminación de empleo por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del *Artículo 2* de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

La prueba admitida y no controvertida establece que, al momento de la cesantía del querellante, éste ocupaba un puesto en la clasificación de Operador

LAUDO  
CASO A-12-238

("Iron Operator"); que, con excepción de los Sres. José Nieves Nieves ("Soil Operator") y Luis A. Ramírez Massa ("Tunnel Operator"), los demás operadores comenzaron a trabajar antes que el querellante; que, aun cuando no comenzaron a trabajar antes que el querellante, los señores Nieves Nieves y Ramírez Massa, ostentaban mayor antigüedad que el querellante por disposición del convenio colectivo aplicable; que, al momento de la cesantía, el señor Nieves Nieves era el delegado general de la Unión, y que, aun cuando el querellante y señor Ramírez Massa comenzaron a trabajar en la misma fecha (el 28 de febrero de 2011), el último tenía más edad que el querellante.

En el convenio colectivo aplicable se dispone clara y terminantemente que los delegados de la Unión tendrán super-antigüedad del resto de los unionados en casos de suspensiones temporeras ("temporary lay-off"), véase la Sección 8 del Artículo X, y que cuando la antigüedad sea la misma en el caso de dos o más empleados, se tomará en consideración la edad, o sea el empleado que tenga más edad tendrá derecho a quedarse trabajando, véase la Sección 5 del Artículo XIV.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se

LAUDO  
CASO A-12-238

entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959).

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado, si no existe ambigüedad, y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375*. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía no abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no actuó caprichosa, arbitraria o

LAUDO  
CASO A-12-238

irrazonablemente, al prescindir de los servicios del querellante. El peso o la carga de la prueba impone a la Compañía la obligación de establecer que hay justa causa para la terminación de empleo del querellante. En este caso, Aramark cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de *Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42.*

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias que ameriten el que el árbitro modifique la acción patronal, se emite la siguiente DECISIÓN:

La terminación de empleo impuesta al Sr. Jorge L. Barbosa fue justificada; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de marzo de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ARBITRO

LAUDO  
CASO A-12-238

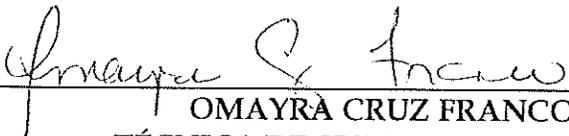
### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de marzo de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS E PALOU BALSA  
PO BOX 195287  
SAN JUAN PR 00919

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

SR NICK VETRONE  
GERENTE GENERAL  
ARAMARK UNIFORM SERVICE  
P O BOX 2850  
CAROLINA PR 00984-2850

  
OMAYRÀ CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III