

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
Tel. 754-5310 fax 756-1115

ARAMARK UNIFORM SERVICES
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-830

SOBRE: CESANTÍA DE LUIS
RAMÍREZ

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 5 de noviembre de 2013. El mismo quedó sometido el 3 de julio de 2014, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la "Compañía", el Lcdo. Luis Palou, asesor legal y portavoz. Por la "Unión", el Lcdo. José Carrera, asesor legal y portavoz.

II. SUMISIÓN

Las partes solicitan al árbitro que determine si la cesantía de Ramírez estuvo justificada. De no serlo, que el árbitro provea el remedio correspondiente.

III. ARTÍCULOS PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO X REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN

Sección 1. ...

Sección 8: Los delegados de la Unión tendrán superantigüedad 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 2: La antigüedad de un empleado se terminará en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a. Dejar voluntariamente el trabajo;
- b. Despido por casusa justificada; y
- c. Enfermedad en exceso de doce (12) meses.
- d. Lay-off en exceso de doce (12) meses.

Sección 3: Para los fines de este Artículo, sesenta (60) días después de firmado el Convenio, la Compañía le entregará a la Unión una relación de los empleados que en la fecha de otorgamiento del Convenio se encuentren trabajando en 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.

Sección 6: Todo empleado suspendido por lay-off tendrá derecho a ser reemplado si dentro de los próximos doce meses a la fecha del lay-off, la Compañía necesita abrir las plazas vacantes dejadas por suspensión (lay-off) y el orden de llamada será el siguiente: se llamará al último en ser suspendido (laid-off) y así a los demás sucesivamente, por correo certificado. Se les dará copia a los delegados de la lista de los empleados cesanteados.

IV. HECHOS ESTIPULADOS

1. Aramark Cleanroom Service (Puerto Rico), Inc. h/n/c Aramark Uniform Service en adelante ("Aramark") opera una lavandería industrial en Carolina, Puerto Rico.
2. Aramark adquirió las facilidades de la lavandería industrial en Carolina en febrero del 2011 de Ameripride Services, Inc.
3. La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante ("Unión"), representa a los empleados de producción en Aramark.
4. Aramark y la Unión se rigieron por el Convenio Colectivo del 2007-2010 de la Unión y el patrono predecesor Edis Industrial Laundry, Division of Ameripride Services, Inc. hasta el 30 de septiembre de 2001.
5. El Sr. Luis A. Ramírez Massa, en adelante ("Ramírez") comenzó a trabajar en Aramark el 28 de febrero de 2011 en la posición unionada de Operador en Producción.
6. El señor Ramírez sufrió un accidente en el trabajo el 19 de julio de 2011.

7. El 20 de julio de 2011, Aramark completó un informe patronal para la Corporación del Fondo del Seguro del Estado sobre el accidente reportado por el señor Ramírez.
8. El 21 de julio de 2011, el señor Ramírez acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para reportar su accidente y recibir tratamiento.
9. El Fondo del Seguro del Estado ordenó al Querellante a recibir tratamiento en descanso a partir del 21 de julio de 2011.
10. Aramark llevó a cabo una reducción de su personal por escasez de trabajo durante el año 2001, donde cesantó a todos los operadores de producción que había contratado desde que adquirió la lavandería industrial.
11. Aramark cesantó por escasez de trabajo a los Sres. Javier A. González Alayón el 7 de abril de 2011, Jeffrey López Carrasquillo el 27 de abril de 2001, José Marcano Villalongo el 27 de abril de 2011, Héctor Rodríguez Carrión el 29 de abril de 2001, Jorge L. Barbosa el 18 de junio de 2001 y a Luis A. Ramírez Massa el 25 de agosto de 2011.
12. La Unión fue notificada de la cesantía del señor Ramírez el 26 de agosto de 2011.
13. Aramark siguió el orden de antigüedad al cesantear al Querellante de su empleo.
14. Ninguna persona con menor antigüedad que el Querellante se quedó trabajando en la posición de Operador de Producción después de la cesantía de éste.
15. La única persona en la posición de Operador en Producción que fue reclutado posterior al señor Ramírez, y se quedó trabajando luego de su cesantía, fue el Sr. José Nieves.

16. El Sr. José Nieves ostenta una super-antigüedad en la Compañía al ser el delegado general de la Unión.
17. El señor Ramírez no solicitó desplazar a otro empleado en Aramark luego de su cesantía.
18. Aramark no ha contratado a otra persona en la posición que ocupaba el Querellante luego de su cesantía.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión argumentó que la cesantía del empleado Luis Ramírez estuvo injustificada. Sostuvo que dicha alegación surge del modo en que se cesanteo a todos los empleados contratados por el Patrono en calidad de operadores de producción, desde que adquirió la lavandería industrial ubicada en Carolina. Arguyó, que la Compañía interpreta erróneamente lo dispuesto en el Artículo X, Sección 8, supra, y en el Artículo XIV, Sección 4, supra. Manifestó que la Compañía tenía que cumplir estrictamente con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y no podía realizar una interpretación diferente a la letra clara de los Artículos X y XIV, supra.

La Compañía, por su parte, argumentó que el Convenio Colectivo aplicable a las partes dispone en el Artículo XIV, supra, que el factor antigüedad se aplicará dentro de la clasificación del empleado donde se produce la necesidad de la cesantía. Sostuvo que de la prueba y los hechos del caso quedó meridianamente claro que el Querellante ocupaba la clasificación de operador al momento de su cesantía y por disposición del Convenio Colectivo se consideraba el empleado de menor antigüedad en dicha

clasificación. Por lo cual, al eliminar su posición por escasez de trabajo no se incurrió en violación alguna del Convenio Colectivo.

Asimismo, sostuvo que el hecho de que el Querellante se encontrara recibiendo tratamiento fuera del trabajo con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado al momento de su cesantía, no le concedía mayor derecho que si tuviera trabajando.

De la prueba surge que Aramark es una empresa dedicada a la lavandería industrial con facilidades en Carolina, Puerto Rico, y que éstas fueron compradas a Ameripride Services, Inc. en febrero de 2011. Que con posterioridad a dicha compra y debido a la escasez de trabajo, la Compañía se vio forzada a tomar varias medidas de reducción de gastos; entre las cuales se encontró la cesantía de varios empleados durante el 2011. Que los empleados cesanteados fueron los Sres. Javier A. González (7 de abril de 2011), Jeffrey López (27 de abril de 2011), José Marcano (27 de abril de 2011), Héctor Rodríguez (29 de abril de 2011), Jorge L. Barbosa (18 de junio de 2011) y el Querellante (25 de agosto de 2011).

Al momento de la cesantía del Querellante, éste ocupaba un puesto de operador y todos los demás operadores que habían comenzado a trabajar luego de su reclutamiento ya habían sido cesanteados por escasez de trabajo. Excepto, el Sr. José Nieves, quién por ser el delegado general de la Unión en la Compañía ostenta una super- antigüedad conforme lo dispuesto en el Artículo X, Sección 8, supra.

No surge de la evidencia que al momento de su cesantía el Querellante solicitará desplazar (bumping) a otro empleado de menor antigüedad en otra posición para la cual fuera elegible. Por lo tanto, dado que las cesantías por escasez de trabajo

comenzaron con el empleado de menor antigüedad y continuando sucesivamente con los empleados de menor antigüedad; concluimos que no hubo violación de las disposiciones del Convenio Colectivo.

Por último, cabe señalar que el hecho de que el Querellante se encontrara recibiendo tratamiento fuera del trabajo con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado al momento de su cesantía, no le concedía mayor derecho que si estuviera trabajando. De un análisis del Convenio Colectivo encontramos que éste no provee derechos adicionales al momento de darse cesantías a empleados en tratamiento bajo la Corporación del Fondo del Seguro. Además, en nuestra jurisprudencia se ha resuelto que el Patrono puede válidamente cesantar a un empleado acogido a tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado si media justa casusa; como lo es la reducción de personal a causa de escases de trabajo.¹

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

VI. LAUDO

Determinamos que la cesantía del Sr. Luis Ramírez estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 29 de agosto de 2014.


BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

¹ Ver *García v. Darex de Puerto Rico*, 99 T.S.P.R. 79.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 29 de agosto de 2014; y se remite copia por correo en

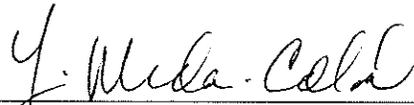
esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912

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

LCDO LUIS E PALOU Balsa
BUFETE NOLLA FALAU & CASELLAS
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III