

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

CADILLAC UNIFORM & LINEN  
SUPPLY, INC.  
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-05-2276  
A-05-2277  
A-05-2278

SOBRE: RECLAMACIÓN  
-Reorganización de Ruta-

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 26 de noviembre de 2007. Los casos quedaron sometidos para efectos de adjudicación el 11 de enero de 2008, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz; y el señor Roberto Tejera, Querellante.

Por Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc., en adelante la "Compañía", comparecieron: el Lcdo. Agustín Collazo, Asesor Legal y Portavoz; y el señor Luis Gándara, Gerente de Recursos Humanos.

A las partes así representadas se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio si se le adeuda al trabajador las cantidades reclamadas. De determinar que se le adeuda, se solicita se ordene el pago. Además, se le imponga las penalidades aplicables por ley y honorarios de abogados.

### Por la Compañía:

Que la Árbitro decida si la Compañía violó algún artículo del Convenio Colectivo por razón de la querrela del querellante. De no haber violación que desestime la querrela.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup> concluimos que el asunto específico a resolver es aquel propuesto por la Compañía.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

---

<sup>1</sup> ARTICULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

## **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 la 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 XIII HORAS, TIEMPO EXTRA Y TURNOS**

...

### Sección 5. Turnos

La Compañía tendrá autoridad para asignar turnos de trabajo según sean necesarios, empezando y terminando

éstos de acuerdo con las necesidades del negocio, sin discriminación contra ningún empleado. Además, la Compañía puede y siguiendo su propia discreción, determinar, establecer, asignar, aumentar, reducir, eliminar, combinar, dividir y/o cambiar cualesquiera de sus turnos de trabajo. Si se cambian los días de trabajo los empleados podrán ejercer su derecho de antigüedad según establecido en este Convenio para solicitar los turnos de trabajo.

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. La Compañía Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc. es un negocio que se dedica a proveer servicios de lavandería industrial.
2. El querellante, Roberto Tejera, ocupa el puesto de Representante de Servicio de Clean Room<sup>2</sup>.
3. El puesto de Representante de Servicio de Clean Room, consiste en ofrecerle a estos clientes el servicio de recogido y entrega de mercancía que requiere limpieza especial y que a su vez es de gran volumen.
4. El 4 de febrero de 2005, el señor José Virella, Gerente de Servicios, le escribió al señor Tejera para informarle sobre la reorganización de su ruta. Dicha reorganización, forma parte de los planes de la Compañía de relocalizar la entrega de mercancía a los clientes de acuerdo a la localización de las facilidades más cercanas. Le informó que como consecuencia del cambio, la ruta del querellante sería alterada. El resultado siendo, que los miércoles el

---

<sup>2</sup> Servicio de materiales que requieren una limpieza especial y que son utilizados en las farmacéuticas.

señor Tejera no tendría cliente para brindarle servicio; y por consiguiente, no tendría trabajo ese día ni tendría que reportarse.<sup>3</sup>

5. El 9 de febrero de 2005, el señor Luis Gándara, Gerente de Recursos Humanos, le informó al querellante que por su antigüedad tenía unos derechos. Le indicó que podía ocupar la plaza de otro empleado de menor antigüedad dentro de su departamento, o podía optar por no ejercer ese derecho y continuar ocupando su ruta actual con 4 días de trabajo.<sup>4</sup>
6. El señor Tejera radicó tres (3) querellas en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en las cuales reclama el pago de tres días de trabajo. Estas son:

A-05-2276 - 23 de febrero de 2005.

A-05-2277 - 16 de febrero de 2005.

A-05-2278 - 9 de febrero de 2005.

## V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la Compañía violó o no las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Unión alegó que como consecuencia de la reorganización de ruta, la Compañía utilizó empleados no unionados para proveerles servicios a las cuentas que formaban parte de la ruta del querellante. Sostuvo, que al querellante se le adeuda por los tres días que no trabajó.

---

<sup>3</sup> Exhibit 5- Conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit 1- de la Compañía.

La Compañía alegó que es derecho de la Compañía a tenor con su prerrogativa gerencial, de implementar cambios en su operación tomando en cuenta las necesidades del negocio. Indicó, que por razones económicas realizó una reorganización de rutas.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, consideramos que a la Compañía le asiste la razón. Veamos.

Se ha establecido jurisprudencialmente que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 31 L. P. R. A. §3471.

En el caso de autos, la disposición del Convenio Colectivo en su Artículo V, que trata sobre los Derechos de la Gerencia, supra, es clara en cuanto al reconocimiento por parte de la Unión de los derechos que tiene la Compañía de determinar entre otras cosas los métodos de operación, itinerarios y turnos de operaciones, consolidar o subdividir cualquier departamento u operación, 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 factibles y económicos. Incluso, el Derecho de la Gerencia es reiterado nuevamente en el Artículo XIII, sección 5, que trata sobre Horas, Tiempo Extra y Turnos, supra. En lo

pertinente, dicha sección dispone que será la Compañía quien tendrá la potestad de asignar los turnos de trabajo según las necesidades del negocio. Además, de que tiene la discreción de determinar, establecer, aumentar, disminuir, o reducir cualquiera de los turnos de trabajo. Por tal razón, la decisión tomada por la Compañía de reorganizar la ruta y por consiguiente establecer los turnos de trabajo, cae dentro de los derechos de la administración mencionados en el convenio.

En el caso de autos, no existe controversia en cuanto a los hechos que propiciaron la querella. De la prueba documental y testifical presentada durante la vista surge, que la Compañía realizó una reorganización de sus operaciones para hacer las misma costo eficientes, para poder así mejorar la productividad y calidad de su negocio. Incluso, antes de implementar el cambio, los representantes de la Compañía fueron diligentes al ofrecerle al querellante la opción de ocupar la plaza de otro empleado de menor antigüedad para que éste no se viera afectado. Sin embargo, el querellante decidió no aceptar dicha oportunidad, y prefirió quedarse con su ruta de cuatro días de trabajo.

A tono con lo anteriormente esbozado, entendemos que la Compañía dio fiel cumplimiento de los acuerdos alcanzados por ambas partes en el Convenio Colectivo. El propósito del Convenio Colectivo consiste en plasmar los acuerdos logrados por las partes, luego de éstos haber sostenido una negociación colectiva. Más aún, se ha reconocido jurisprudencialmente que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes; por tal razón debe cumplirse con estricta rigurosidad.

Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, 2007 J. T. S. 40; Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R. Inc., 144 D. P. R. 673 (1998). Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 D. P. R. 844 (1983).

Luego de haber analizado toda la evidencia presentada por ambas partes, concluimos que la Compañía no violó el Convenio Colectivo.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

#### VI. LAUDO

La Compañía no violó el Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de abril de 2008.

lcm

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 15 de abril de 2008 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
DELGADO NAVARRO & ASOCIADOS  
1127 AVE MUÑOZ RIVERA STE 1  
SAN JUAN PR 00925-2729

LAUDO DE ARBITRAJE

9 CASOS NÚM.: A-05-2276, A-05-2277,  
A-05-2278

SR JOSÉ L CORTÉS  
UNIÓN TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

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

SR LUIS R GÁNDARA  
GERENTE REC HUMANOS  
CADILLAC UNIFORM & LINES SUPPLY  
P O BOX 1893  
BAYAMÓN PR 00960

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III