

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**WASTE MANAGEMENT
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: A-09-1888
ARBITRALIDAD PROCESAL**

**SOBRE: DESPIDO
DIMARIE COTTO BURGOS
CASO NÚM: A-08-2025**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 14 de enero de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido para adjudicación el 18 de febrero de 2009, ultimo día concedido a las partes para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Compañía compareció el Lcdo. Luis R. Pérez Giusti como Asesor Legal y Portavoz y como testigos la Sra. Wilma Figueroa, Directora de Recursos Humanos y la Sra. Eneida Rodríguez, Gerente de Distrito.

Por la Unión comparecieron el Lcdo. José Cartagena como Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Dimarie Cotto Burgos, querellante y testigo.

SUMISIÓN

Las partes radicaron el siguiente acuerdo de sumisión:

“Determinar si la Unión cumplió las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a los pasos del procedimiento de quejas y agravios. De determinarse que no cumplió, entonces se desestima. De determinarse que la Unión cumplió, entonces determinar si el despido de la querellante

estuvo o no justificado y o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que se emita un remedio adecuado, que incluya la reinstalación a su puesto, más el pago de los salarios dejados de recibir.”

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO X

AGRAVIOS Y LOS PROCEDIMIENTOS DE ARBITRAJE

Sección 10.1- Presentación

Cualquier agravio entre las partes en cuanto a la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo se resolverá en la siguiente forma:

Sección 10.2- Querellas de los empleados

Cuando un empleado de la Unidad Apropriada tenga un agravio en contra de la gerencia o compañía acerca de la interpretación de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo o sobre una medida disciplinaria que se le haya impuesto, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

Paso número 1- El delegado someterá por escrito al Gerente de la facilidad o su representante autorizado el agravio dentro de los diez (diez) días laborables siguientes luego de haber ocurrido el incidente que provocó el mismo.

Luego de recibido el agravio el Gerente de la Facilidad o su representante autorizado tendrá diez (10) días laborables para contestar su posición en cuanto a dicho agravio.

Paso número 2- Si el empleado no está conforme con la contestación del Gerente de la facilidad o si transcurrió el término de diez (10) días laborables sin que el Gerente de la facilidad haya contestado el agravio, entonces el representante de la unión deberá someter el agravio por escrito al Gerente de Distrito, dentro de cinco (5) días laborables desde la fecha en que el Gerente de la facilidad contestó o debió haber sometido su contestación.

El Gerente de Distrito deberá contestar el agravio dentro de cinco (5) días laborables desde que recibió el agravio.

Paso número 3- Si el agravio no se resolvió en el paso número 2 entonces, el Secretario-Tesorero de la Unión o su representante autorizado, dentro de diez (10) días laborables desde que el Gerente de Distrito contestó o debió haber contestado el agravio, solicitará por escrito al Gerente de Recursos Humanos de

la Compañía una reunión para discutir el agravio. Las partes deberán hacer todo lo posible para resolver el agravio.

Paso número 4-Si las partes no llegasen a una solución aceptable, la unión deberá solicitar el arbitraje dentro de un periodo de 30 días laborables desde el día en que el agravio fue presentado en el paso número tres. Si no se hace, el asunto será considerado como cerrado.

ARTICULO VI DELEGADOS

Sección 6.4- Antigüedad en el empleo (seniority)

Los delegados tendrán superantigüedad para propósitos de empleo y reemplazo.

ARTICULO XII ANTIGÜEDAD Y EL EMPLEO

Sección 12.4 - Cesantías y Reemplazo Después de las Cesantías

a- Cuando ocurra una reducción en las operaciones, las cesantías se harán basadas en la antigüedad del empleado. El empleado cesanteado podrá ejercer el derecho a desplazar en una clasificación menor, mediante solicitud escrita a ser presentada hasta 5 días luego de haber sido notificado de su cesantía. Este derecho estará sujeto a que el empleado cumpla los siguientes requisitos: (1) el empleado hubiese ejecutado ese trabajo satisfactoriamente en el pasado y (2) esté siendo ejecutado por un empleado que tenga un grado menor de antigüedad. El primer requisito no aplicará cuando se vaya a desplazar a "utilities" o "helpers".

I. ARBITRABILIDAD PROCESAL - A- 09-1888

La Sra. Dimarie Cotto, querellante, comenzó a trabajar para la Compañía en el año dos mil. Se desempeñaba como Operadora de la Romana en el área de Transbordo de Waste Management en Caguas. El 15 de enero de 2008 fue despedida de su empleo. La razón dada por la querellada para efectuar el despido de la querellante fue la disminución en el volumen de trabajo en la

referida estación. Dicha situación provocó que la empresa decidiera disminuir la cantidad de empleados que trabajaban en la misma. Por tal razón, en el Área de Transbordo de Caguas quedaron dos empleados de tres, siendo la querellante cesanteada. El 24 de enero de 2008 la Sra. Dimarie Cotto radicó en dicha área de trasbordo la querella sobre su cesantía. Basaba su reclamo en ser delegada y que como tal tenía superantigüedad. Dicho documento fue firmado como recibido por el Sr. David Figueroa, empleado de la Compañía.¹ Dicha radicación de querella no fue contestada por la Compañía, esto fue así porque la querellada alega que el Sr. Figueroa no era un representante autorizado por la gerencia para recibir el agravio. Luego el 19 de febrero de 2008 la Unión sometió carta firmada por el Secretario Tesorero, Sr. Germán Vázquez en donde nombraba al Sr. José Budet para discutir los casos pendientes en el Taller Transfer de Caguas.² Dicha comunicación tampoco fue contestada por la querellada. Por todo estos hechos la querellada levantó un planteamiento de arbitrabilidad procesal que en caso de tener meritos la querella sería desestimada. Veamos.

Como podemos observar la Compañía no contesto la querella dentro de los diez (10) días como establece el procedimiento de querellas ni siquiera para levantar el alegato de que la querella había sido radicada sin seguir lo pactado en el Convenio Colectivo. Tampoco la carta enviada por el Secretario Tesorero de la Unión fue contestada en donde se solicitaba a la querellada reunirse para discutir los casos del Transfer de Caguas, entre los cuales debemos concluir que iba a ser

¹ Exhibits 1 de la Unión.

² Exhibits 2 de la Unión.

expuesto el de la querellante. En ese momento también la Compañía podía levantar el planteamiento de arbitrabilidad en la querrela de referencia. Tenemos que concluir que el procedimiento de querellas había quedado inoperante hasta el extremo que lo único que tuvo la Unión disponible fue radicar la querrela en arbitraje. Debemos señalar que la doctrina de los actos propios sirve al importante interés jurídico de que las partes mantengan una conducta consecuente con sus actuaciones. A nadie le es lícito ir contra sus propios actos. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que:

“El contenido de la norma de que a nadie es lícito ir contra los propios actos tiene fundamento y raíz en el principio general de derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del derecho y debe ser impedida...” Internacional General Electric vs. Concrete Builders, 104 D.P.R. 871 (1976)

La Compañía alegó que la Unión no radicó la querrela como debía ser pues el Sr. Figueroa no era agente autorizado para recibir la misma, no obstante, dicho motivo no puede ser fundamento para no cumplir con su parte en el proceso de querellas. Dicha conducta disloca todo el proceso pactado por las partes creando un desorden jurídico que en nada abona a la buena marcha de las relaciones contractuales. La Compañía pudo haber contestado la querrela aunque fuera para indicar el fallo procesal de la misma y de esa manera continuar activo con el proceso de querellas. Esto pudo haber sido así, pues la querrellada tenía conocimiento de la misma, ya que no surgió prueba en contrario. La alternativa no era quedarse de brazos cruzados y no cumplir con su responsabilidad contractual. La empresa no puede ir contra sus propios actos

y luego reclamar a la Unión que actúe de acuerdo a lo pactado. La realidad es que quien único hizo alguna gestión procesal en el caso fue la parte querellante no recibiendo ningún tipo de contestación o reacción por parte de la querellada. Por todo lo anterior entendemos que la querella es procesalmente arbitrable.

MERITOS DE LA QUERELLA- A-08-2025

En el campo obrero patronal esta reconocido que una de las razones justificadas por las cuales puede ser cesanteado o despedido un trabajador es cuando se hace necesaria una reducción en el empleo por motivo de una baja en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.³ Este es el caso que nos ocupa. De un análisis de credibilidad la prueba documental como testifical entendemos que quedó probada el siguiente cuadro de hechos. Veamos.

La Sra. Dimarie Cotto Burgos, querellante, trabajaba para la querellada, Waste Management como Operadora de la Romana. Comenzó con la empresa dando servicios temporeros en el año mil novecientos noventa y ocho. En el año dos mil pasó a trasbordo. Desde ese año comenzó como Operadora de la Romana hasta enero quince de dos mil ocho en que fue despedida por razones de baja en el volumen de trabajo. Sus funciones como Operadora de la Romana era pesar cuando entraban los camiones y repesarlos al salir para de esta forma registrar el tonelaje neto que llegaba a las facilidades, para informarlo a los Supervisores. La querellante era delegada de la Unión en dicho taller y como tal se le reconocía el

³ Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley 80, Pág. 28.

derecho de superantigüedad. Este derecho le daba la posibilidad a la querellante de desplazar a otro empleado en caso de cesantía aún cuando este último tuviera menor antigüedad. No obstante, se debía cumplir con ciertos criterios pactados por las partes. Estos criterios son que el empleado hubiese ejecutado el trabajo solicitado anteriormente de forma satisfactoria y que este criterio no aplicaría cuando se fuera a desplazar a un “utilities” o a un “helpers”.

De la prueba surge que aunque la querellante disfrutaba del beneficio de superantigüedad por ser delegada de la Unión no cumple con los criterios pactados en el Artículo XII, Antigüedad y Empleo, inciso 12.4 del Convenio Colectivo. En primer lugar, la empleada siempre fue Operadora de la Romana y no de equipo pesado como el Sr. David Figueroa y el Sr. Alberto Lasalle por lo que no cumple con el primer criterio pactado. En cuanto al segundo criterio, al momento de ser cesanteada, no existía según surge de la prueba un utilities ni un helpers en las facilidades de la empresa. Si bien es cierto que el Sr. Lasalle fue utilities, este hecho ocurrió hasta diciembre de dos mil siete, antes de la querellante ser cesanteada. Al momento de la cesantía, el 15 de enero de 2008 no existía ningún empleado realizando dichas funciones, por lo que tampoco se daba el segundo criterio pactado por las partes. Además, tenemos que añadir que dicha solicitud no fue hecha por escrito tal como dispone el Convenio Colectivo. Este señala en su Artículo XII, inciso 12.4 lo siguiente: “El empleado cesanteado podrá ejercer el derecho a desplazar en una clasificación menor, mediante

solicitud escrita a ser presentada hasta 5 días luego de haber sido notificado de su cesantía." Este requisito no fue cumplido por la parte querellante.

Entendemos que no tenía derecho a desplazar a ningún empleado dentro de las circunstancias del caso de referencia por no cumplirse con los criterios pactados y no haber realizado el procedimiento como era requerido en el Convenio Colectivo. Sin más, por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

La querrela de referencia es arbitrable procesalmente.

El despido de la querellante estuvo justificado. No fue violado el Convenio Colectivo por la parte querellada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 5 de marzo de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ BUDET-REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

SRA WILMA FIGUEROA-DIRECTORA REC. HUM.
WASTE MANAGEMENT
PO BOX 594
CAGUAS PR 00726-0594

LCDO LUIS A PÉREZ GIUSTI
ADSUAR MUÑOZ GOYCO SEDA &
PEREZ-OCHOA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

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

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III