

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

CONSOLIDATED WASTE
SERVICES, CORPORATION
(Patrono o Corporación)

Y

UNIÓN DE TRANSPORTE Y
RAMAS ANEXAS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-1371

SOBRE : DESPIDO EDWIN
SERRANO BÁEZ

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, 29 de enero de 2016. El mismo quedó sometido el 11 de marzo de 2016, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Patrono": La Lcda. Graciela Vázquez, portavoz y asesora legal, la Sra. Neyshia Rivera; directora de recursos humanos, la Sra. Vilka J. Rivera; testigo, la Sra. Wilmarie Rivera; testigo, el Sr. William Quintana, testigo; el Sr. José Cedeño; testigo. Por la "Unión": El Sr. Víctor Rodríguez, portavoz; el Sr. Germán Vázquez, presidente; el Sr. Feliz Colón, delegado general y el Sr. Edwin Serrano, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Determinar si en el despido del Sr. Edwin Serrano medio justa causa. De determinarse que el despido estuvo injustificado, que el honorable árbitro emita el remedio correspondiente.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si el despido del Sr. Edwin Serrano estuvo justificado o no, a tenor con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo. De determinar que no procede el despido, que se emita el remedio adecuado que incluya la reinstalación a su empleo y el pago de salarios y haberes perdidos.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no se justifica, el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

¹ Artículo XIII- Sobre 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 9.1 Medidas Disciplinarias

La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o procedimientos de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas o esté relacionada con su trabajo. Esto incluye, sin limitarse a, la malversación de bienes que le pertenezcan o estén bajo la custodia de la Compañía; la venta; uso o posesión de drogas ilícitas; embriaguez, agresión en contra de compañeros de trabajo o de supervisores; negligencia en el uso y manejo del equipo de la Compañía; solicitar compensación monetaria a cambio de servicios, insubordinación (falta de sujeción a la orden, y/o mando de uno), violación a las normas de seguridad de la Compañía y/o a las reglas de conducta incluidas en este Convenio Colectivo, en el Apéndice A. Lo anterior no debe interpretarse como una limitación al derecho absoluto de la Compañía de implementar todas aquellas normas, políticas y/o reglamentos que entienda necesarios para la administración, operación y bienestar de la Compañía y/o la administración de empleados.

Sección 9.2 Aviso/Notificación

Al empleado se le dará aviso acerca de cualquier medida disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación. Disponiéndose que si el empleado se rehúsa firmar el recibo certificando dicha notificación, la Compañía indicará dicha acción en la notificación y se entenderá que la Compañía cumplió con el requisito de notificación de esta Sección. Se le dará copia de dicho aviso al Delegado o su alterno y a la Unión. La notificación oficial será a la Unión. Dicho aviso habrá de indicar cual es la medida, fecha y lugar donde ocurrieron los hechos que dieron lugar a que se tomaran la mencionada medida disciplinaria.

Sección 9.3 Caducidad

Todas las medidas disciplinarias caducarán al año de haber ocurrido el incidente.

Sección 9.4 ...

ARTÍCULO X ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 10.1

La Unión reconoce que la Gerencia tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que se sigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, el cual limita dicho derecho. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 10.2

Los derechos pertenecientes únicamente y exclusivamente a la Compañía por la presente, son exclusivamente reservados y, por ende, de ninguna forma limitados a lo siguiente: el derecho de mantener orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y poner en vigor las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho a seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar cualificaciones de y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, revelar, reemplazar, reemplazar, suspender y remover empleados; el derecho de introducir nuevos equipos y eliminar o cambiar equipo existente, maquinaria, servicios y procesos; el derecho de subcontratar; el derecho de llevar a cabo estudios de volumen de trabajo y establecer cambios en el volumen de trabajo y turnos de trabajo; el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, expansión, reducción o discontinuación total o parcial; el derecho de controlar productividad; el derecho

de determinar los estándares, métodos y medios de producción; el derecho de determinar la programación de producción; el derecho de determinar el contenido y requisito de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número y cualificaciones de empleados que necesita la Compañía en cualquier momento y el número de cualificaciones de empleados que será empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener o establecer estándares de calidad y cantidad a mantenerse; derecho de determinar la existencia o no existencia de hechos que son base de cualquier y oda decisión gerencial; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos a trabajarse.

Sección 10.3

Esta referencia a cualquier de los derechos y autoridades específicas que retiene la Compañía se usa solamente como ilustración, y no incluye todos, ni restringe cualquier de los derechos y autoridad que tiene la Compañía para administrar su negocio, tales derechos y autoridades son estricta y exclusivamente los derechos y autoridad de la Compañía, y la continuación o discontinuación de cualquier práctica o beneficio no dispuesto en este Convenio Colectivo es acordado a la completa discreción de la Compañía.

Sección 10.4

Excepto al modificado por este Convenio Colectivo, todos los derechos, poderes y autoridad que la Compañía tenía antes de la firmarse este Convenio Colectivo se retienen y quedan exclusivamente sin limitaciones, con la Gerencia.

ARTÍCULO XXIV DISPOSICIONES GENERALES

Sección 24.1...

Sección 24.4 Cooperación de la Unión

Tanto la Unión, como sus miembros, se comprometen, por el presente, a promover al mayor grado que puedan los intereses de la Compañía.

IV. HECHOS

1. El Sr. Edwin Serrano, aquí querellante, comenzó a trabajar en la Compañía, el 28 de diciembre de 2009; como chofer de "front loader" para el proyecto de recogido de desperdicios sólidos en el Municipio de Ponce.²
2. El recogido de desperdicios en el Municipio de Ponce comprende el recogido de casa a casa y el de los residenciales públicos.
3. El Querellante conduce el camión conocido como "Front Loader" que recoge la basura de los residenciales de Ponce.
4. El 30 de noviembre de 2013, el Querellante recibió una amonestación escrita.³
5. El 3 de septiembre de 2014, el Querellante recibió una amonestación verbal por ausencia injustificada.⁴
6. El 2 de octubre de 2014, el Querellante recibió una amonestación escrita por ausencia no justificada.⁵
7. El 4 de noviembre de 2014, la gerente de operaciones le suscribió una comunicación al Querellante la cual reproducimos; según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:⁶

A : Edwin Serrano
DE : Vilka Rivera, Gerente de Operaciones
FECHA : 4 de noviembre de 2014
ASUNTO: Terminación de Empleo y Sueldo

² Ver Exhibit 3 Conjunto.

³ Ver Exhibit 1 del Patrono.

⁴ Ver Exhibit 2 del Patrono.

⁵ Ver Exhibit 5 del Patrono.

⁶ Ver Exhibit 1 de la Unión.

Luego de unas investigaciones realizadas hemos encontrado que usted ha incurrido en varias conductas impropias al desempeñarse como Chofer en nuestro proyecto Municipal de Ponce. Conductas que perjudican el contrato con nuestro cliente el Municipio de Ponce. Por tal motivo, Consolidated Wasted Services, Corp. Da por terminado su empleo y sueldo efectivo hoy, 4 de noviembre de 2014.

Agradeceremos pase por las oficinas de Recursos Humanos el próximo viernes, 14 de noviembre de 2014 para recoger su liquidación.

Certifico que he leído este documento y que entiendo todo lo contenido en el mismo.

Firma del Empleado

Fecha

Firma del Supervisor

Fecha

8. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada radicó el presente caso ante este foro.

IV. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó, que el despido del Querellante estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante incurrió en conducta impropia, negándose a seguir las instrucciones impartidas por su supervisor. Que al negarse a cumplir las instrucciones impartidas afectó el normal y buen funcionamiento de las operaciones de la empresa.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no se justifica a la luz de la prueba presentada. Arguyó que la carta de terminación entregada al Querellante no cumple con los requisitos acordados por las partes en el Artículo IX, sección 9.2 del Convenio Colectivo. Argumentó que la misma no indica cual es la medida, la fecha y lugar donde ocurrieron los hechos que dan lugar a la acción.

Cabe señalar que en el ámbito de las relaciones Obreropatrones el convenio colectivo es la ley entre las partes siempre que no contravenga las leyes o la constitución

del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.⁷ Por lo que, las partes vienen obligadas por lo acordado en el convenio colectivo y están sujeto a lo pactado en el mismo.⁸

El convenio colectivo recoge los acuerdos logrados en la negociación colectiva en las partes; éste adquiere las características de un contrato y por tanto tiene fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tal razón debe cumplirse con la más estricta rigurosidad. *Corporación del Fondo del Seguro del Estado vs. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado*, 2007 J.T.S. 40; *Vélez Miranda vs. Servicios Legales de P.R. Inc.*, 144 D.P.R. 673 (1998).

Analizada y aquilatada la prueba presentada tenemos que concluir que la carta de terminación del Querellante no cumple con el Artículo IX, sección 9.2 del Convenio. En dicha sección claramente quedó establecido que al empleado se le dará aviso acerca de cualquier medida disciplinaria y que en la misma se “habrá de indicar la medida, fecha y lugar donde ocurrieron los hechos que dieron lugar a que se tomara la mencionada medida disciplinaria.”

De un examen de la carta de terminación del Querellante vemos que ésta no cumple con los requisitos que las partes acordaran en la sección 9.2, supra.⁹ En dicha carta no se establece la fecha o lugar donde ocurrieron los hechos que dieron lugar a la imposición de una medida disciplinaria. Por lo cual, la acción disciplinaria impuesta adolece de un defecto que resulta a nuestro juicio insalvable.

⁷ *Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales* 87 D.P.R. 118.

⁸ “*Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes*” *Capó Caballero vs. Ramos* 83D.P.R. 1971.

⁹ *Exhibit 1 de la Unión.*

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata del Querellante en la plaza que ocupaba a la fecha del despido y todos los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, 1 de junio de 2016.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 1 de junio de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA NEYSHIA RIVERA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
CONSOLIDATED WASTE SERVICES, CORPORATION
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

LCDA GRACIELA VÁZQUEZ LAGOMARSINI
PORTAVOZ Y ASESORA LEGAL CONWASTE
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

SR GERMÁN VÁZQUEZ COLÓN
PRESIDENTE
UNIÓN TRANSPORTE Y RAMSA ANEXAS
212 CALLE SAN AGUSTÍN
PUERTA DE TIERRA
SAN JUAN PR 00901

SR VÍCTOR RODRÍGUEZ-PORTAVOZ
UNIÓN TRANSPORTE Y RAMAS ANEXAS
PMB 198 SUITE 101 220 PLZ WESTERN AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III