

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**EMPRESAS STEWART (CEMENTERIO
LOS CIPRESES)
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-2785

**SOBRE: DESPIDO
(Wilberto Salas)**

CASO NÚM: A-17-2786

**SOBRE: DESPIDO
(Kevin Rosa)**

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querella, estuvo pautada para el 9 de abril de 2021. Sin embargo, las partes acordaron someter la controversia por estipulación de hechos y sendos memorandos de derecho. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 1 de julio de 2021¹.

Por **Empresas Stewart (Cementerio Los Cipreses)**, en adelante “el Patrono”, compareció por escrito la Lcda. Alicia Figueroa Llinás.

¹ La fecha original para someter los escritos fue el 17 de mayo de 2021, pero la representación legal del Patrono solicitó prórroga, por lo cual se les concedió a ambas partes hasta el 7 de junio de 2021, para la presentación simultánea de los escritos. Al examinar el expediente y el contenido de los documentos sometidos, nos percatamos de una discrepancia entre la Estipulación de hechos entre las partes, que radicaron originalmente, y el Convenio Colectivo aplicable. Las partes sometieron la Estipulación de hechos enmendada el 1 de julio de 2021, y en esa fecha quedó oficialmente sometido el caso para análisis y adjudicación.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901**, en adelante “la Unión”, compareció por escrito el Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar que el despido de los querellantes estuvo justificado, ya que éstos dejaron vencer su licencia de conducir, requisito esencial del puesto, y la Compañía no podía contar con sus servicios por afectar el buen y normal funcionamiento de la empresa, por lo que procede confirmar ambos despidos.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar si los despidos de los empleados fueron injustificados. De haberlo sido, que provea el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 7 de septiembre de 2016, según enmendado- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso (b): “En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo.”

Dilucidar si el despido de los Querellantes estuvo justificado o no, a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que el despido estuvo justificado, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir que no estuvo justificado, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES
Convenio Colectivo³

ARTÍCULO XIII

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 1.

La Compañía tendrá en todo momento el derecho de disciplinar por justa causa a los empleados que dejen de cumplir con las obligaciones de su empleo, o que falten a la disciplina que debe regir toda empresa de negocio, siempre y cuando que la acción de la Compañía no esté en conflicto con las disposiciones de este Convenio o que dicha medida disciplinaria sea arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

...

ESTIPULACIÓN DE HECHOS ENTRE LAS PARTES⁴

1. El Convenio Colectivo entre la Unión y Empresas Stewart (Cementerio Los Cipreses) aplicable a esta controversia se aneja a la presente estipulación.

³ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de abril de 2016 hasta el 31 de marzo de 2019.

⁴ Estipulación de diciembre de 2018, entre las partes, firmada por Zulma Acosta y Argenis Carrillo. Enmendada el 30 de junio de 2021, firmada por la Lcda. Alicia Figueroa y el Lcdo. Jorge Marchand.

2. KEVEN ROSA CALDERÓN y WILBERTO SALAS HERNÁNDEZ laboraban como empleados de mantenimiento (“Cemetery Services Specialist”) en el Cementerio Los Cipreses.
3. Poseer licencia de conducir vehículo de motor vigente es un requisito básico y esencial para desempeñarse en el puesto de Cemetery Services Specialist ocupado por ambos querellantes. Además, es un requisito esencial para que el patrono pueda renovar la póliza del Seguro Social Choferil, bajo la cual estaban cobijados ambos querellantes.
4. Tanto la Unión, como los Querellantes, tenían conocimiento de que poseer licencia de conducir vehículo de motor vigente es un requisito básico y esencial para desempeñarse en el puesto de Cemetery Services Specialist ocupado por ambos querellantes.
5. La Compañía solicitó a ambos Querellantes en varias ocasiones que proveyeran copia de su licencia de conducir. Sin embargo, luego de varias oportunidades, ninguno de los querellantes proveyó copia de su licencia de conducir. Ambos querellantes informaron que no tramitarían la renovación de la misma debido a que habían recibido boletos de tránsito y el costo del pago de las multas era muy alto.
6. Ninguno de los querellantes sometió copia de su licencia de conducir y admitieron no tenerla vigente.
7. KEVEN ROSA CALDERÓN fue despedido efectivo el 27 de septiembre de 2016.

8. WILBERTO SALAS HERNÁNDEZ fue despedido efectivo el 30 de septiembre de 2016.
9. La razón para el despido de ambos fue que no cumplían con un requisito esencial de su puesto, a saber, poseer licencia de conducir.⁵
10. El 19 de abril de 2017, la Unión presentó las correspondientes Solicitudes de Designación o Selección de Árbitro en las cual alegó que los despidos de los Querellantes fueron sin justa causa, solicitando la reposición de éstos a su empleo y los haberes dejados de devengar.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que los Querellantes fueron despedidos porque no renovaron su licencia de conducir, requisito esencial del puesto que ocupaban, pese a que les fue requerido en varias ocasiones por la Compañía. Que dicha inacción afectaba el buen y normal funcionamiento de la empresa, por lo que el despido se justificaba.

La Unión, por su parte, alegó que el despido de ambos empleados fue una medida extrema y sin disciplina progresiva. Añadió que lo que procedía era una amonestación con un apercibimiento de que debían obtener su licencia de conducir dentro de un término razonable.

⁵ Último hecho estipulado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el despido de los querellantes Wilberto Salas y Kevin Rosa estuvo justificado o no a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho vigente.

Según surge de los hechos estipulados por las partes, el puesto que ocupaban los Querellantes, *Cemetery Services Specialist*, tiene como requisito indispensable, básico y esencial para desempeñarlo, poseer licencia de conducir vehículo de motor vigente. Ese requisito esencial responde, entre otras cosas, a que el Patrono tiene la obligación de renovar la póliza de Seguro Social Choferil, la cual cobija al puesto que ocupaban los Querellantes, lo que hace indispensable que quienes lo ocupen tengan licencia de conducir vehículo de motor vigente.

Surge, además, de los hechos estipulados por las partes que la Compañía solicitó a ambos Querellantes, en varias ocasiones, que proveyeran copia de su licencia de conducir. Sin embargo, luego de varias oportunidades, ninguno de los Querellantes proveyó copia de su licencia de conducir. Ambos informaron que no tramitarían la renovación de la misma debido a que habían recibido boletos de tránsito y el costo del pago de las multas era muy alto. Así las cosas, ninguno de los Querellantes sometió copia de su licencia de conducir, admitieron no tenerla vigente y fueron separados de sus puestos, por ser un requisito indispensable de la posición tener licencia de conducir vigente.

La Unión argumentó que el despido de ambos empleados fue una medida extrema y sin disciplina progresiva. Añadió que lo que procedía era una amonestación con un apercibimiento de que debían obtener su licencia de conducir dentro de un término razonable. Diferimos de esa apreciación. Según los hechos estipulados por las partes, los Querellantes fueron apercibidos en varias ocasiones de que proveyeran su licencia de conducir por ser un requisito indispensable, que tanto la Unión, como ellos conocían que era esencial para poder desempeñarse en el puesto que ocupaban. No obstante, los Querellantes decidieron no tramitar la renovación de las respectivas licencias porque no querían asumir el costo que representaba pagar las multas de tránsito que tenían para poder renovarlas. Por consiguiente, eligieron descalificarse para el puesto que ocupaban, ya que requería licencia de conductor vigente. El despido de ambos fue un efecto colateral de su decisión de no renovar su licencia de conducir toda vez que era un requisito indispensable, básico y esencial para desempeñarse en el puesto *Cemetery Services Specialist*.

Así las cosas, no se trató de un despido arbitrario o caprichoso, sino de un despido que respondió a un requisito indispensable del puesto con el que los Querellantes no cumplían y que era necesario para el buen y normal funcionamiento del negocio.

Nuestro ordenamiento jurídico no favorece el despido de un empleado por primera ofensa, a no ser que, por su gravedad y potencial de agravio, **ponga en riesgo** la

seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio, y por tanto, constituya una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo⁶.

El Convenio Colectivo entre las partes, cuenta con una serie de reglas disciplinarias. No obstante, esto no representa una limitación absoluta para la adopción unilateral de reglas de trabajo para garantizar el buen funcionamiento de la empresa. El patrono tiene el derecho de establecer reglas dentro de su negocio⁷ siempre que éstas no sean inconsistentes con la ley o el acuerdo entre las partes.⁸ En este caso, el tener como requisito indispensable del puesto la licencia de conducir, trasciende a que sea una arbitrariedad del Patrono, ya que tiene la obligación de renovar la póliza de Seguro Social Choferil, la cual cobija al puesto que ocupaban los Querellantes.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de los Querellantes estuvo justificado a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se confirma la acción disciplinaria y se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

⁶ *Secretario del Trabajo v ITT*, 108 DPR 536, (1979). Véase también *Rivera Torres v. Pan Pepin, Inc.*, T.S.P.R.59 (2004); y *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 D.P.R. 643 (1994).

⁷ *Secretario del Trabajo v ITT*, supra.

⁸ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 766.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 DE JULIO DE 2021.


RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

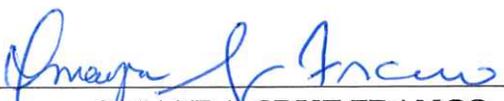
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de julio de 2021, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. ALICIA FIGUEROA LLINÁS
PIETRANTONI MÉNDEZ & ÁLVAREZ
POPULAR CENTER 19TH FLOOR
208 PONCE DE LEÓN AVE.
SAN JUAN PR 00918

LCDO. JORGE L. MARCHAND HEREDIA
PO BOX 364273
SAN JUAN PR 00936-4273

SRA. GLADYS CORDERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA. ZULMA ACOSTA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CEMENTERIO LOS CIPRESES (DIGNITY MEMORIAL)
PO BOX 11187
SAN JUAN PR 00910


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III