

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

ALLIED WASTE OF PONCE, INC.
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-08-2528

SOBRE: Reclamación de Salario
(Sr. Christian Rivera Córdova)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el miércoles, 17 de septiembre de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Allied Waste of Ponce, Inc., en adelante Allied o la Compañía, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ricardo Pizarro, y la directora de recursos humanos, Sra. Nélide Sánchez Figueroa. El Sr. Juan Sierra Benítez, gerente general, también compareció en calidad de testigo.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José Carreras Rovira. Los Sres. Christian Rivera Córdova, querellante, y Rafael Rosario también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 16 de marzo de 2015, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si procede o no la querella presentada por la Unión, relacionada con el Sr. Christian Rivera. De determinar que procede que emita el remedio adecuado que en derecho proceda.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Allied Waste es la primera compañía de recogido y manejo de desperdicios sólidos que se estableció en Puerto Rico. Comenzó a operar en el año 1961 bajo el nombre de Waste Control, pasando a ser BFI en el 1986, para después convertirse en Allied Waste, una compañía de Republic Services.

La Compañía tenía y aún tiene dos (2) unidades contratantes, la de Ponce y la de Cataño. A principios del 2006, decidió trasladar tres (3) rutas de la operación de Cataño a la operación de Arecibo, que se regía y aún se rige por el convenio colectivo aplicable a la unidad contratante de Ponce. El traslado de las rutas respondió a cambios de reorganización y/ o cambios en los servicios rendidos al público. Así las cosas, decidió cubrir la ruta de Vega Baja a Dorado con un camión que salía del taller de Arecibo, en lugar de continuar con la práctica de utilizar uno que salía del taller de Cataño. A la Unión se le notificó antes de realizar dichos traslados de rutas. Ningún empleado de

Cataño reclamó la ruta. El querellante fue contratado el 11 de enero de 2006 para conducir el referido camión; por consiguiente, estaba asignado al taller de Arecibo. Mientras cubrió la referida ruta, el querellante devengó "el salario correspondiente al Convenio Colectivo de Arecibo". Cuando el querellante se ausentaba o disfrutaba de sus vacaciones, la ruta era cubierta por empleados de Arecibo. Posteriormente, la ruta en cuestión fue devuelta a Cataño; no obstante, el querellante continuó asignado al taller de Arecibo.

Cuando el querellante suscribió el contrato de empleo, la relación entre Allied y la Unión estaba regida por el convenio colectivo aplicable a la unidad contratante que agrupa a los empleados de Arecibo y que estuvo vigente desde el 29 de diciembre de 2003 hasta el 29 de diciembre de 2007. En el Artículo 2 del referido convenio colectivo, se dispone, acerca de la unidad contratante, lo siguiente: "Inclusión: Todos los operadores, choferes y mecánicos, sus respectivos ayudantes, soldadores, técnicos de compactadores, 'utility men' y gomeros empleados por la Compañía en los vertederos de Salinas y Ponce; en la operación comercial de Arecibo y en la operación comercial de Ponce Tuque." El convenio colectivo correspondiente al período de vigencia comprendido entre el 3 de marzo de 2008 y el 29 de diciembre de 2011 contiene igual definición de la unidad apropiada. No obstante lo anterior, se observan diferencias en el salario por hora dispuesto para las clasificaciones en los convenios colectivos que aplican a cada unidad contratante.

La Unión, en representación del señor Rivera Córdova, instó una querrela el 3 de marzo de 2008. En la misma el querellante reclama todos los haberes dejados de devengar y el diferencial de salario que establece el convenio colectivo de Cataño por haber hecho trabajo de esa unidad contratante. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 7 de mayo de 2008. En la misma reclama “todos haberes dejados de devengar” y “el diferencial de salario del Convenio Colectivo de Cataño por haber hecho trabajo de esa Unidad”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Allied afirma que se reclama un beneficio no dispuesto en el Convenio Colectivo que aplica a la unidad contratante a la que pertenece el querellante; por consiguiente, dicha reclamación es improcedente en derecho.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Primeramente, conviene que se aclare que el traslado de rutas es una prerrogativa gerencial del patrono; se trata de un instrumento para la administración de los recursos de la empresa. La facultad de Allied en lo que concierne a la planificación,

control y dirección de las operaciones es amplia, aunque no absoluta. En el *Artículo 14 del Convenio Colectivo* aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

“Sección 14.01:

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 dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 14.02:

Los derechos pertenecientes única y exclusivamente a la Compañía por la presente son exclusivamente reservados y por ende de ninguna forma limitados a lo siguiente:... el derecho de introducir nuevo equipo y eliminar o cambiar equipo existente, maquinaria, servicios y procesos;... el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones;... el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, expansión, reducción, o discontinuación total o parcial;... el derecho a determinar la existencia o no de hechos que son la base de cualquier y toda decisión gerencial;...
...”

Está claro que las partes de epígrafe estipularon que Allied retendría “el derecho de reasignar turnos y rutas y de añadir nuevas rutas para tener una operación más ordenada y eficiente [*Artículo 18, Sección 18.02, del Convenio Colectivo*]”, y que dicho poder y/ o prerrogativa no sería utilizado por la Compañía en violación a lo dispuesto por el convenio colectivo. Acerca de la transferencia de trabajo, en el *Artículo 12, Sección 12.02, del Convenio Colectivo* se dispone que “la Compañía no podrá transferir trabajo que normalmente y tradicionalmente es realizado por empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, a otras unidades de contratación, sin que la Compañía notifique de

antemano a la Unión, si es que tal transferencia tendrá el efecto de reducir empleos en la unidad cubierta por este Convenio Colectivo”.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372*. En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959)*. Sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350*.

La Unión argumenta, y repite de manera general que al querellante le corresponden un diferencial de salario por haber realizado trabajo de la unidad apropiada de Cataño y demás haberes dejados de devengar. No obstante, la Unión no estableció que la Compañía realizó el traslado de ruta, arbitraria o caprichosamente, o en violación de lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable. Surge de la prueba que el traslado de la ruta de Vega Baja a Dorado, del taller de Cataño al de Arecibo, respondió a cambios de reorganización y/ o cambios en los servicios rendidos al público; que a la Unión se le notificó antes de realizar el traslado de la ruta en cuestión; que ningún empleado de Cataño reclamó la ruta y/ o perdió su empleo; que el querellante fue contratado el 11 de enero de 2006 para conducir el camión que salía de Arecibo y, por consiguiente, estaba asignado al taller de Arecibo; que mientras cubrió la referida ruta, el querellante devengó "el salario correspondiente al Convenio Colectivo de Arecibo"; que cuando el querellante se ausentaba o disfrutaba de sus vacaciones, la ruta era cubierta por empleados de Arecibo, y que, posteriormente, la ruta en cuestión fue devuelta a Cataño; no obstante, el querellante continuó asignado al taller de Arecibo.

Es preciso destacar, además, que a partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales. Con el reconocimiento de

ese principio, el árbitro le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual en cuestión. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426*, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60*. Asimismo, es preciso destacar que nuestro ordenamiento laboral, al manifestar un interés preeminente por la paz industrial, conceptúa el convenio colectivo como el mecanismo idóneo para la consecución de tal fin. Véase la *Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico", 29 LORA 62*. Por consiguiente, el estricto cumplimiento de las disposiciones contractuales es un requisito indispensable a los propósitos de la referida política pública. Además, la obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta.

Asimismo, es preciso recordar que la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. Es ilegítimo el ejercicio de un derecho cuando el titular excede manifiestamente los límites impuestos por la redacción del contrato y la buena fe. Al momento de interpretar el contrato colectivo es preciso presuponer lealtad, corrección y buena fe en la redacción del mismo; en consecuencia, el contrato será interpretado de manera que se obtengan resultados conformes a la intención de las partes y que estén de acuerdo con las normas éticas. Dicho en otras palabras, no se puede buscar

oscuridad ni tergiversar la interpretación del contrato colectivo para llegar a resultados absurdos o injustos. *Citibank v. Dependable Ins. Co.*, 121 D.P.R. 503 (1988).

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que las actuaciones de Allied están apoyadas en fundamentos razonables; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

El Sr. Christian Rivera Córdova fue compensado adecuadamente y no le corresponde el beneficio solicitado; en consecuencia, se ordena el cierre, con perjuicio, y archivo de las querellas de epígrafe.

Dada en San Juan, Puerto Rico, el 17 de junio de 2012.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de junio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA NÉLIDA SÁNCHEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ALLIED WASTE (BFI)
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN LEGAL Y ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RICARDO PIZARRO
PIZARRO LAW FIRM
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III