

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**CONSOLIDATED WASTE
SERVICES
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-670

SOBRE:

**DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 26 de octubre de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 5 de diciembre de 2009. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR CONSOLIDATED WASTE SERVICES: el Lcdo. Javier Vázquez Bravo, Asesor Legal y Portavoz; y los Sres. Alberto Burgos Guzmán, Nelson Torres González, y Alex Sánchez Pizarro, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Jesús M. Arroyo Melecio, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del Sr. Jesús M. Arroyo Melecio estuvo o no justificado. Conforme a dicha determinación, que el Árbitro determine el remedio aplicable.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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

Sección 10.2: 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 mantener el 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 de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones de y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, remplazar, suspender y remover empleados; el derecho de introducir nuevo equipo 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 de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de 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 requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número de calificaciones de empleados que serán empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener o establecer estándares de calidad y cantidad a mantenerse; el derecho de determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y oda de decisión gerencial; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos a trabajarse.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Consolidated Waste Services, en lo adelante “la Compañía”, es una empresa dedicada al recogido de desperdicios sólidos.
2. El Sr. Jesús Arroyo Melesio, aquí querellante, fue reclutado por la Compañía para ocupar un puesto de chofer de camión, el 16 de febrero de 2006.
3. La Ley #22 de Transito de Puerto Rico requiere que todo conductor que maneje vehículos pesados, en exceso de trece toneladas, obtenga una licencia con Categoría 8.
4. Las unidades de vehículos pesados utilizadas en la Compañía exceden las trece toneladas.
5. El 24 de enero de 2008, la Compañía emitió un memorando, dirigido a los supervisores, en el cual se les comunicó que la Oficina de Recursos Humanos

efectuaría una auditoría de licencias de la Comisión de Servicio Público. Como resultado de dicha auditoría se le solicitó a los conductores, mecánicos, ayudantes de mecánicos, gomeros, soldadores y empleados de mantenimiento, que presentaran copia de la licencia para conducir vehículos pesados, Categoría 8. A tales efectos, se les concedió un término hasta el 21 de febrero de 2008. Dicho requisito sería considerado como condición de empleo.

6. El 11 de junio de 2008, la Compañía emitió otro memorando en el cual advirtió que aquél empleado concernido que no lograra obtener las licencias requeridas o no presentara evidencia del proceso de adquisición de las mismas no podrá desempeñarse en su respectivo cargo.
7. Como resultado de otra auditoría de licencias efectuada entre los días 14 y 15 de agosto de 2008 se concluyó que el único empleado que aún no cumplía con el requisito de licencia era el Querellante.
8. El 26 de agosto de 2008, la Compañía determinó despedir al Querellante debido a que el mismo no había presentado la licencia categoría 8 requerida para ocupar la plaza.
9. El 10 de septiembre de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del querellante no estuvo justificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante Jesús Arroyo estuvo justificado o no. La Compañía alegó que se vio obligada a despedir al Querellante en vista de que el mismo no presentó evidencia de haber obtenido la licencia Categoría 8, por lo que no cumplía con las obligaciones de ley para ejercer sus funciones como Chofer. Que dicho requerimiento no sólo constituía una norma interna de la Compañía, sino un requisito de ley, por lo que permitir dicha conducta constituiría una infracción o delito. Lo que podría implicar multas onerosas y falta de cubierta del seguro, en casos de accidentes.

La Unión, por su parte, alegó, mediante el testimonio del Querellante, que éste nunca había visto los memorandos referentes al cambio de licencia, y que tampoco recibió comunicación a esos efectos. De igual manera sostuvo que el exigirle al Querellante que presentara una licencia de categoría distinta a la requerida al momento de su reclutamiento implica una modificación en las condiciones de empleo, y eso representa una violación contractual si ello no ha sido previamente acordado con la Unión.

La controversia ante nos resulta ser una de poca complejidad y sencilla de resolver. De acuerdo al testimonio presentado por el Supervisor Alex Sánchez, fueron varias las ocasiones en que éste le solicitó al Querellante que presentara la licencia de categoría 8, requerida para ejercer sus funciones en propiedad, no obstante, el mismo

hizo caso omiso a dicho requerimiento, poniendo en riesgo el ordenado y buen funcionamiento de la empresa. El Querellante tuvo a su haber ocho meses para completar los requisitos de licencia. Éste, sin embargo, ni lo hizo, ni presentó justificación razonable para su incumplimiento como empleado y como ciudadano.

En cuanto a la contención de la Unión sobre la necesidad de negociar cualquier modificación en las condiciones de empleo del querellante, la Compañía ripostó señalando que negociar asuntos relativos a requisitos de ley, como el aquí dirimido, se convierte en materia ilegal de negociación, toda vez que el patrono no viene obligado a negociar términos o condiciones que excluya o releve de ser cumplido como condición de empleo, a tenor con las disposiciones de la ley Taft-Harley (Labor Relation Act, 1947, 29 U.S.C §141 et seq.). Con lo que concurrimos y añadimos que los requisitos de ley no son negociables, sino de forzoso cumplimiento.

Así las cosas, efectuado el análisis correspondiente, y a tono con el Convenio Colectivo, en su Artículo X, sobre la administración y la operación del negocio, el cual dispone que la Compañía mantiene reservado el derecho a determinar las cualificaciones requeridas a los empleados, así como de removerlos por justa causa, procede confirmar la sanción impuesta al Querellante.

LAUDO

El despido del querellante, Jesús M. Arroyo Melecio, estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de octubre de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 6 de octubre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR NELSON TORRES
DIRECTORA DE RECS. HUMANOS
CONSOLIDATED WASTE SERVICES CORP
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 204
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO JAVIER VÁZQUEZ BRAVO
CONSOLIDATED WASTE SERVICES CORP
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA