

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. Box 195540
San Juan PR 00917-5540

B.F.I. DE PONCE,
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-3035

**SOBRE: DESPIDO POR
INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se llevó a cabo el día 6 de febrero de 2007, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico.

Por B.F.I. de Ponce, Inc., en adelante “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron, el Lcdo. José A. Silva, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Julio Delgado, Gerente General y Testigo; la Sra. Nélide Sánchez, Directora de Recursos Humanos; y el Sr. Francisco Quiñónez, Supervisor y Testigo.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Luis M. Dávila, Querellante y Testigo.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar, en

apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó debidamente sometido para el 9 de mayo de 2007, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes sometieron la siguiente sumisión:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado, conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, vigente entre las partes. De no estarlo, que la Honorable Árbitero determine el remedio adecuado, incluyendo reposición de empleo más el pago de los haberes dejados de percibir.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 10 ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 10.01 - Acciones Sumarias

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa amonestación por escrito de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea una violación a las reglas publicadas, reglamentos, reglas de seguridad o procedimientos de la Compañía; apropiación ilegal de bienes de o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores, negligencia en el manejo de equipo de la Compañía, solicitar retribución o propinas por servicios, o si estuviera involucrado en cualquiera de los siguientes casos: reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo compruebe un examen médico; ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborables incluyendo el período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros empleados, clientes, miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad; o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físicos; robo, hurto o falsificación de

documentos de la Compañía o de clientes; **incurrir en insubordinación**; manejar temeraria no negligentemente equipo de la Compañía, o propiedad bajo la custodia de la Compañía; temeridad y negligencia que resulten en un accidente serio; un accidente evitable; no reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en el vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o revocación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer. (Énfasis Suplido)

ARTÍCULO 29 COMPENSACIÓN

Sección 29.02

Las clasificaciones arriba mencionadas sirven el propósito de señalar las tarifas mínimas de paga y estas clasificaciones ni ninguna otra disposición de este Convenio se considerará como una restricción al derecho del Patrono de requerir a empleados trabajando en un sistema en particular a realizar trabajo en otro sistema de equipo. **La Unión reconoce la necesidad de la flexibilidad en una fuerza trabajadora y acuerda que empleados en una clasificación o sistema de equipo no serán limitados a una clasificación o sistema de equipo y pueden ser asignados a rendir labores normalmente realizadas por empleados en otra clasificación o sistema de equipo.**

Las necesidades de personal para cualquier trabajo cubierto por este Convenio Colectivo y los deberes de trabajo de cualquier clasificación aquí contenida serán determinados por el Patrono. Nada en este Convenio Colectivo constituirá una garantía de un trabajo en particular o deber dentro de una clasificación en particular ni constituirá una garantía de un deber en particular como parte de una clasificación en particular. (Énfasis Suplido)

IV. OPINIÓN

La Compañía B.F.I. se dedica al manejo, recolección y disposición de desperdicios sólidos (basura) de áreas comerciales y residenciales. La Compañía

asigna al chofer de camión la ruta de viaje, desde el día anterior, para el recogido de basura.

El aquí, Querellante, Luis M. Dávila, se desempeñó para la Compañía como Chofer de Camión (de recogido de basura) por, aproximadamente, nueve (9) años, hasta el 12 de abril de 2004, cuando fue despedido de su empleo por incurrir, alegadamente, en insubordinación. Las funciones del Querellante consistían, principalmente, en conducir y operar el camión de recogido de basura, a tenor con la ruta de viaje asignada por la Compañía.

Surge de la prueba que la Compañía opera camiones de recogido de basura de varios tipos. Entre los tipos de camiones se encuentran los del sistema llamado "Roll Off". Bajo dicho sistema la basura es servida al camión por la parte posterior del vehículo, donde el chofer opera los controles para subir la carga de basura al camión. Otro de los sistemas es el "Front Loader". Bajo este sistema la basura se recoge por la parte delantera del vehículo y se eleva por encima del camión hasta el cajón del vehículo en la parte posterior. Otro sistema es el de "Rear End Loader". En este sistema la basura es recolectada por ayudantes del chofer que la sirven, directamente, al camión mientras el chofer maneja el vehículo. Este sistema es, usualmente, utilizado en las áreas residenciales.

De la prueba surge, además, que el Querellante operaba camiones bajo el sistema de "Roll Off". Que para el 12 de abril de 2004, el Querellante se presentó a trabajar a las 4:00 a.m., en su turno regular de trabajo de 4:00 a.m. a 6:00 a.m. Que

para ese día no le asignaron una ruta de viaje en el sistema de "Roll Off". Que el supervisor del Querellante, Francisco Quiñónez, indicó a aquel que tenía asignada la ruta residencial operando el sistema de "Rear End Loader". Que para ese día, 12 de abril de 2004, el Querellante no realizó labores en la Compañía.

Alegó el Patrono, que para el 12 de abril de 2004, el camión del Querellante no se encontraba disponible debido a desperfectos mecánicos. Que las rutas de trabajo se asignan desde el día anterior. Que el supervisor del Querellante no tenía conocimiento que el camión del regularmente opera el Querellante no estaría disponible, por lo que no fue informado al respecto ni sobre el cambio de ruta, previo al inicio de las labores. Lo anterior no fue refutado por la Unión.

Sostuvo el Patrono que la práctica en la Compañía, avalada por el Convenio Colectivo, es que de surgir la situación de que un chofer no tenga disponible el camión que acostumbra manejar o no surjan viajes en su ruta, la Compañía retiene a dicho chofer para que se desempeñe en otras rutas bajo otros sistemas de camiones, siempre que conozca cómo operar los mismos. Que el Querellante, con excepción del sistema de "Front Loader", tiene conocimiento en el manejo de camiones bajo el sistema de "Rear End Loader", para el cual está cualificado. Que la orden impartida por el supervisor estaba dentro de lo permitido y previsto en el Convenio Colectivo y el Querellante no tenía razón alguna para desobedecer la misma. Que el Querellante incurrió en insubordinación al negarse a realizar el trabajo que se le instruyó, a pesar de que el supervisor se lo indicó varias veces.

Que, por lo tanto, corresponde el despido del Querellante a tenor con la Sección 10.01 del Artículo 10 del Convenio Colectivo, supra. Que, además, del historial disciplinario del Querellante se desprenden que a éste se le impuso varias medidas disciplinarias previas relacionadas con conducta de insubordinación¹, así como otras faltas incurridas por el Querellante, tales como ausentismo reiterado², abandono de trabajo³, perturbar la paz⁴ y, por accidente prevenible⁵. Dichas disciplinas no fueron cuestionadas en arbitraje.

Señaló el Patrono que las faltas de insubordinación incurridas por el Querellante tienen el efecto de afectar la moral en el grupo, además, de retrasar las operaciones de la empresa. Que para ese 12 de abril de 2004, la Compañía tuvo que colocar a otro empleado a completar la ruta que el Querellante se negó a realizar, y que, por lo tanto, las operaciones normales de la empresa quedaron afectadas. Que la Compañía dio varias oportunidades al Querellante para enmendar su conducta, a base de la cual quedó apercibido de la posibilidad de despido si volvía a incurrir en insubordinación, sin embargo no supo aprovecharlas.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Querellante trabajaba el sistema de "Roll Off" en la Compañía y conocía las medidas de seguridad de dicho sistema. Que llevaba muchos años sin manejar el sistema de "Rear End Loader", por lo que no se sentía preparado para manejar dicho sistema cuando se le indicó. Que informó

¹ Exhibits Núm. 4 y 6 - Patrono

² Exhibits Núm. 2, 3 y 7 - Patrono

³ Exhibit Núm. 4 y 5 - Patrono

⁴ Exhibit Núm. 6 - Patrono

⁵ Exhibit Núm. 8 - Patrono

al supervisor que no podía hacerlo (manejar el sistema "Rear End Loader") por razones de seguridad. Que entonces el supervisor le indicó que tenía que irse y así lo hizo.

La Unión, además, objetó las comunicaciones que el Patrono dirigió al Querellante como medidas disciplinarias. Que la mayoría de las mismas no especificaban la acción disciplinaria a imponer, ya porque no se menciona cuál es la acción disciplinaria a imponerse,⁶ o porque se hace referencia a más de una acción disciplinaria sin aclarar cuál de éstas se le imputan al empleado.⁷ Que del contenido de dichas comunicaciones sólo surge una exhortación al empleado para que mejore su conducta, lo que no constituye una acción disciplinaria de amonestación y/o suspensión, entre otras.

De la prueba sometida se desprende que el Querellante argumentó que se le ordenó a utilizar un equipo distinto al que estaba usando para el recogido de basura, con el cual no se sentía seguro. Las razones expresadas por el Querellante, sin embargo, no justifican el desobedecer las ordenes impartidas. La prueba sometida por la Unión no revela, de forma clara y convincente, en qué consistía la falta de seguridad señalada por el Querellante, o cómo la misma afectaba el llevar a cabo las tareas, y si el Patrono fue, debidamente, informado al respecto.

Es claro, tal y como se reflejó en la vista, que el Querellante no interesaba operar otro equipo de camión para otra ruta de trabajo distinta a la que se encontraba

⁶ En Exhibits Núm. 2, 4, 6 del Patrono

⁷ En Exhibits Núm. 5 y 7 del Patrono.

realizando, más ello no es razón de peso para no realizar otras tareas disponibles, como así dispone el Convenio Colectivo.

Como parte de su prueba el Patrono presentó el record disciplinario del Querellante para efectos de (1) demostrar un patrón de conducta del Querellante que refleja actos de insubordinación repetidos, entre otras faltas, y (2) como agravante al acto de insubordinación incurrido por el Querellante para el 12 de abril de 2004.

Por una parte, es correcto el planteamiento de la Unión al indicar que de la faz y contenido de varias de las comunicaciones dirigidas al Querellante, señaladas por el Patrono como acciones disciplinarias, no se desprenden de forma clara y específica la aplicación de la medida disciplinaria que aduce el Patrono. Por otra parte, sin embargo, a preguntas del Asesor Legal del Patrono, el Querellante aceptó que recibió todas las comunicaciones de “amonestaciones y suspensiones” de parte del Patrono por haber incurrido en las faltas de abandono de trabajo e insubordinación. Dichas comunicaciones no fueron impugnadas por la Unión en el proceso de arbitraje.

El Convenio Colectivo en su Artículo 10, Sección 10.01, supra, dispone para la acción sumaria de despido en una serie de casos taxativos, entre los cuales se encuentra el incurrir en insubordinación, en su acepción general. El Convenio Colectivo entre las partes dispone sobre la acción disciplinaria a seguir en el que caso que quede demostrado que el empleado incurrió en la falta de insubordinación que

se le imputa, sin ninguna otra definición y/o interpretación que no sea aquella que establece el propio Convenio Colectivo.

Por lo tanto, anterior con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El despido del querellante Luis M. Dávila estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 5 de noviembre de 2007.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 5 de noviembre del 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE ADRIAN LOPEZ
REPRESENTANTE
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-9998

SR JULIO DELGADO
GERENTE DE PERSONAL
BFI PONCE
PO BOX 7104
PONCE PR 00732

LCDO JOSE A SILVA COFRESI
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III