

Gobierno 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

ALLIED WASTE OF PONCE, INC.
antes **B.F.I. (PONCE)**
(*Compañía*)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 07-4065

**SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO DE
NORMAS E
INSUBORDINACIÓN**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 5 de febrero de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 5 de mayo de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Allied Waste of Ponce, Inc., en lo sucesivo, "**la Compañía**": el Lcdo. Ricardo Pizarro, asesor legal y portavoz; el Sr. Julio Delgado, gerente general; la Sra. Nélide Sánchez, gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Oscar Silvagnoli, testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en lo sucesivo, "**la Unión**": el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis Mangual, representante; y el Sr. Edwin Serrano Báez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR LA COMPAÑÍA:

Que la Honorable Ábitro determine si el despido del Sr. Edwin Serrano fue por justa causa y determine el remedio que en derecho proceda.

POR LA UNIÓN:

Que la árbitra determine a la luz de los hechos probados, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, si el despido de Edwin Serrano fue irrazonable y/o injustificado o no. De determinar que fue irrazonable y/o injustificado, provea el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. Edwin Serrano Báez estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Árbitra determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTÍCULO X 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**

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Exhibit 1Conjunto. Convenio Colectivo.

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 periodo 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 o negligentemente equipo de la Compañía; dañar maliciosamente propiedad de clientes, propiedad de la Compañía, o propiedad bajo la custodia de la Compañía; temeridad o 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 o chofer.

Sección 10.02- Notificación

Cualquier acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, le serán notificadas al empleado, con una copia al delegado y a la Unión, e indicará claramente la causa de acción, fecha, hora y lugar donde ocurrieron los hechos que dan base a tal acción disciplinaria.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Edwin Serrano Báez, aquí querellante, se desempeñaba como Chofer Comercial de vehículos pesados. Éste operaba un camión del Sistema de “Roll-Off”³ en la Compañía.
2. La Compañía adiestra regularmente a los empleados sobre sus normas de seguridad. Las normas de seguridad requieren el uso obligatorio del siguiente equipo provisto: botas, guantes, gafas, casco y chaleco.
3. El sábado, 17 de febrero de 2007, en horas de la mañana, se presentó en la oficina del supervisor Oscar Silvagnoli el gerente general, Sr. Julio Delgado Marrero junto a unos posibles clientes. Allí le solicitó al supervisor que lo llevara, en el vehículo de la Compañía, junto a sus invitados al área de relleno sanitario (“landfill”) para realizar una inspección.
4. De camino por la carretera principal hacia el área activa del vertedero observaron la actividad normal de maquinarias y equipos en el área. Vieron la máquina compactadora⁴ y un camión de la Compañía así como a un empleado fuera del camión en el área de exposición.
5. El señor Delgado le dijo al supervisor que avanzara y se acercara para ver quién era ese empleado. El señor Delgado, desde el interior del vehículo, saludo al Querellante y le preguntó: “¿Dónde está tu equipo?” El Querellante le contestó que estaba en el camión.

³ Un camión tipo “roll off” lleva encima una caja que opera desde adentro del camión. La caja se puede subir, bajar o sacudir para vaciar su contenido.

⁴Dicha máquina pesa cerca de cincuenta (50) toneladas y se utiliza para aplastar la basura en el vertedero.

6. El Querellante sólo tenía puestos los guantes y una gorra, no llevaba puesto el casco, el chaleco reflector ni las gafas de seguridad.
7. El señor Delgado se dirigió al Querellante en tres (3) ocasiones para que dejara lo que estaba haciendo y se pusiera el equipo de seguridad. El Querellante lo ignoró hasta que terminó lo que estaba haciendo, se dirigió a la cabina del camión, le dijo al señor Delgado: “Ya terminé”, y se marchó sin decir otra palabra.
8. El 16 de febrero de 2007, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por violar las reglas de seguridad.
9. El 20 de febrero de 2007, el Querellante fue despedido por incumplimiento de las normas y reglas de seguridad.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Edwin Serrano Báez estuvo o no justificado. La Compañía alegó que el Querellante violó las normas de seguridad de la empresa e hizo caso omiso de las instrucciones de un supervisor razón por la cual se determinó su despido. La Unión, por su parte, argumentó que el Querellante no fue notificado adecuadamente y que no había cometido las faltas que se le imputaron.

No le asiste la razón a la Unión. Sobre el asunto de la notificación encontramos que en el Artículo X sobre Acciones Disciplinarias, acápite 10.1, *supra*, las partes acordaron que se 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, e incurrir en insubordinación, entre otros.

En este caso, las causas para el despido del Querellante están contenidas y enumeradas en el Artículo 10.1, *supra*, por lo que la Compañía no venía obligada a amonestar previamente por escrito al Querellante. Aún así, el Querellante fue amonestado por escrito el 16 de febrero de 2007, cuando fue suspendido de empleo y sueldo por haber violado las reglas de seguridad. Del mismo modo, fue notificado de su separación de empleo y sueldo el 20 de febrero de 2007.

En torno al incidente que causó el despido del Querellante debemos decir que éste admitió que estuvo fuera del camión, sin su equipo de seguridad, “bregando” con la caja del camión. Manifestó además, que cuando estaba “bregando” con la caja se volteó para hablar con el señor Delgado y que éste le exigió el uso del chaleco. Que le dijo que el chaleco estaba en el camión porque estaba sudado y tenía calor. Que se montó en el camión y se fue.

No obstante, la versión del Querellante contrasta con la del señor Rosado quien aseguró que en tres ocasiones instó al Querellante a colocarse el equipo de seguridad en el área, entendiéndose el casco, las gafas y el chaleco reflector, siendo ignorado por éste.

Ante esta situación, determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado dado que estuvo en el área de exposición sin el equipo protector en menosprecio de su seguridad y de las normas y reglamentos de la Compañía; y por hacer caso omiso de las instrucciones impartidas por el señor Delgado.

VI. LAUDO

El despido del Sr. Edwin Serrano Báez estuvo justificado, se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de febrero de 2010.

LILLIAM M. AULET BERRIOS

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de febrero de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS MANGUAL
REPRESENTANTE
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SR JULIO DELGADO
GERENTE GENERAL
BFI
PO BOX 7104
PONCE PR 00732

LCDO RICARDO PIZARRO
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936

YESENIA MIRANDA COLÓN

Técnica de Sistema de Oficina III