

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540  
TEL. 787-754-5302 A 5317

**BROWNING FERRIS INDUSTRIES  
OF PUERTO RICO WASTE  
SYSTEMS**

**(Compañía)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-04-584**

**SOBRE: DESPIDO  
(INSUBORDINACIÓN)**

**ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 28 de septiembre de 2004, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Browning Ferris Industries of Puerto Rico, Waste Systems Inc, y la Unión de Tronquistas de PR, comparecieron el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos; el Sr. Félix Acevedo, Supervisor y testigo; y la Sra Eneida Rodríguez, testigo.

Por la Unión de Tronquistas comparecieron como Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Jorge Farinacci; la Lcda. Loira Acosta, Representante Legal; el Sr. Angel Vázquez, Representante; el Sr. Angel Márquez, testigo; el Sr. Luis Peña, testigo y el Sr. Luis Febo, Delegado General, querellante y testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical en apoyo de sus contenciones.

### **PROYECTO DE SUMISIÓN**

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la redacción del asunto a ser resuelto. Cada parte sometió su respectivo proyecto de sumisión:

#### **POR EL PATRONO:**

*“Determinar si el despido de Luis Febo estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que la honorable Árbítro provea el remedio adecuado”.*

#### **POR LA UNIÓN:**

*“Determinar si el despido del empleado Luis Febo estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que la Árbítro provea el remedio adecuado”.*

Luego, del correspondiente análisis esta árbitro escoge<sup>1</sup> el Proyecto de Sumisión de la Unión por ser el que mejor describe la controversia a resolver.

### **DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. **Exhibit Núm 1 Conjunto**-Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.

### **CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO**

#### **ARTÍCULO 10**

---

<sup>1</sup> De conformidad al Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación, Artículo XIV, Sobre la Sumisión, inciso b que dispone lo siguiente:

*“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) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. “*

**Sección 10.01-Acciones Sumarias**

La Compañía podrá suspender o despedir por justa causa a cualquier empleado incluyendo, pero sin limitarse a que este en curso en apropiación ilegal de bienes o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas, embriaguez, acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores, negligencia en el manejo de equipo de la Compañía y solicitar retribución o propinas por servicios.

**Sección 10.02-Notificación**

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

**Sección 10.03-Caducidad**

Toda acción disciplinaria caducará al año de la fecha de los hechos que dan base a ella y no se usarán en ningún procedimiento contra el empleado en ocasiones futuras excepto en acciones disciplinarias relacionadas con accidentes previsibles donde el empleado incurra en negligencia, en cuyo caso el término de caducidad será de quince meses.

**Artículo 12****Trabajo de la Unidad de Contratación**

**Sección 12.01**

Los supervisores no realizaron el trabajo regular de los empleados de la Unidad de Contratación, excepto en las siguientes circunstancias.

- a. Para entrenar, reentrenar o instruir a empleados
- b. Para cubrir ausencias o tardanzas de empleados cuando no haya ningún empleado disponible para realizar el trabajo y esto cause una situación extraordinaria de necesidad operacional.

**ARTÍCULO 14****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 todas aquellos derechos de la gerencia que no están establecidas en este Convenio.

**Sección 14.02**

Por la presente quedan reservados exclusivamente a la Compañía los derechos únicos exclusivos de ésta, los cuales de ningún modo se limitan a los siguientes: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y esforzar las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, reemplazar, suspender y retirar 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 turnos de trabajo; el derecho de planear, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos excluidos de la unidad colectiva; el derecho de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el sitio y alcance de sus operaciones y sus comienzos, 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 número y cualificaciones de empleados necesarios por la Compañía y el número y cualificaciones de empleados que serán empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener o establecer normas de calidad y cantidad a mantenerse, el derecho a determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y todas decisiones gerenciales; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos de trabajo a trabajarse.

### **Sección 14.03**

Esta referencia a algunos de los derechos y poderes específicos que retiene la Compañía, se usa solamente como ilustración y no incluye todos ni restringe cualquier de los derechos y poderes que tiene la Compañía para administrar su negocio, cuyos derechos y poderes son única y exclusivamente los derechos y poderes de la Compañía, y la continuación o discontinuación de cualquier práctica o beneficio no especificado en este Convenio, se confiere únicamente a la discreción de la Compañía.

**Sección 14.04**

Excepto si se modifica por este Convenio, todos los derechos, poderes y autoridad que la Compañía tenía antes de firmarse este Convenio se retienen y quedaran exclusivamente sin limitaciones de la Gerencia.

**RELACIONES DE HECHOS**

1. Las relaciones laborales de Browing-Ferris Industries of Puerto Rico, Inc y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico están regidas por un Convenio Colectivo. BFI es una Compañía que se dedica a la recolección de desperdicios sólidos.
2. El Sr. Luis Febo, querellante se desempeñaba como chófer en la Compañía desde agosto del 2003. Este manejaba un camión “front and loader” con dos brazos en la parte superior del frente que lo introduce en la caja de basura y se vacía dentro del camión.
3. El querellante atendía de 80 a 95 clientes diarios. También, fungía como Delegado de la Unión en el taller de trabajo.
4. El Sr. Félix Acevedo, supervisor del querellante, le llamó la atención en varias ocasiones, porque incurría en mucho “overtime” y dejaba sin atender clientes de la ruta.
5. El 8 de julio de 2003, el Supervisor Acevedo le cuestionó al señor Febo, porque estaba haciendo tanto “overtime”, además dejar de darle servicio de 30 a 35 clientes diariamente. El señor Febo de forma altanera y manoteando le requirió que le auditara la ruta.

6. El 11 de julio de 2003, el supervisor Acevedo le envió una comunicación al querellante notificándole que lo iba acompañar para hacer una auditoría de su ruta a las 3:00a.m. del día 14 de julio de 2003. (Exhibit 1 del Patrono)
7. El 14 de julio de 2003, el querellante inició su turno de trabajo a las 3:00 a.m. El señor Acevedo se le acercó y le indicó de que se iban para empezar hacer la auditoría. El querellante se negó a montarse en el camión, indicándole que el no se podía montar en la cabina del mismo camión, porque estaba violando el Convenio Colectivo, debido a que estaba sacando el "helper" de sus funciones y le indicó que hiciera la auditoría siguiendo en una "pick up" el camión.
8. El supervisor Acevedo le indicó que siempre se ha hecho las auditorías de la ruta de los camiones dentro de la cabina en Compañía de los chóferes para hacer un análisis detallado del servicio que se daba.
9. El señor Avevedo le dió las instrucciones en tres ocasiones y el querellante se siguió negando a obedecerlas. En la cuarta ocasión quiso darle una oportunidad y llamó al señor Phillip, Gerente de Operaciones. Nuevamente, en la cuarta ocasión se negó a seguir las instrucciones de realizar la auditoría que el solicitó. El señor Phillip le dió instrucciones al señor Acevedo de que era obvio de que no quería trabajar que ponchara y se fuera.
10. Luego, de que el señor Febo se fuera, el señor Acevedo consiguió al chófer Pedro Díaz, quien conocía la ruta porque había hecho las vacaciones del querellante y procedió a realizar la auditoría en la cabina junto al chofer,

porque ya estaba programada para ser realizada ese día. Al “helper” se le asignaron otras tareas relacionadas a sus funciones y cobró ese día.

11. La Unión no tramitó ninguna querrela por violación al Convenio Colectivo por el señor Acevedo ir en la cabina con el chófer Pedro Díaz en vez del “helper” y realizar la auditoría.
12. El supervisor Acevedo consultó el incidente con el señor Phillip y éste le recomendó que despidiera al querellante.
13. El señor Luis Febo fue despedido por BFI el 15 de julio de 2003, por este alegadamente haber incurrido en un acto de insubordinación al haberse negado a salir con su Supervisor el señor Félix Acevedo. (Exhibit Núm 2 del Patrono)

### OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido del querellante estuvo justificado, debido a que incurrió en insubordinación cuatro (4) veces consecutivas. La actitud asumida por el querellante el día de los hechos constituyó un claro reto a la autoridad del Supervisor y socavó dicha autoridad al darse toda la argumentación ante la matrícula de la Unión.

El despido del querellante no fue arbitrario, ni caprichoso sino por el contrario relacionado con el normal y buen funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, es la posición de la Unión de que el despido del querellante no estuvo justificado. El querellante nunca se negó a realizar el trabajo asignado. Como delegado de la Unión estaba velando por el cumplimiento de las disposiciones del Convenio Colectivo. El Supervisor no podía sacar el “helper” de su posición para realizar las funciones que le correspondían. La Compañía siempre ha hecho la auditoría en una “pick up” siguiendo la ruta del camión.

Analizadas las contenciones de las partes y la prueba desfilada, es nuestra opinión de que el querellante si incurrió en insubordinación, cuando no acató las órdenes impartidas por su supervisor.

Sobre el particular citamos lo siguiente:

*“Insubordination and Self Help-an acceptable level of conduct is expected of a union officer, whether performing work directly for the employer or while engaged in union activity. While it is commonly recognized that Union officials can and should be zealous in the execution of official duties, they should not be so zealous that their conduct amounts to insubordination.*

*Recognizing the distinction between zealousness and insubordination, one arbitrator upheld the discharge of a Union representative who ignore orders of her supervisors to return to her post because she thought she had been asked by some employees to represent them when they were directed to report to the office. The arbitrator explained that a union representative may not be disciplined for zealousness in conducting the union’s business but at the same time, that union representative may not disregard directive given by management.*

*Where the union is engaged in work for the employer, the relationship between the officer and her supervisor should be sufficiently relaxed so that in case of disagreement, the officer’s position may be explained to the supervisor. Once the supervisor issues a direct order, however, it is the duty of the representative to obey it as given and continue any protest through the grievance procedure as any order employee would have to do.*

*Arbitrators have found that self help is no more proper for union officials than other employees of there is a way to protect the Union's rights without disobeying a direct management order. In fact some arbitrators hold union representatives to the "obey now grieve later" rule even more strictly than other employees since the representative is responsible for carrying out provisions of the contract to the letter and setting the example for other employees<sup>2</sup>.*

Conforme a lo anterior citado, no cabe la menor duda de que no se justificó la conducta incurrida por el querellante de negarse a seguir las instrucciones que le dió el Supervisor. Además, tenemos que hacer mención que en el inciso A del Artículo 12, supra, del Convenio Colectivo establece claramente como una de las excepciones que los supervisores no realizan el trabajo de los empleados de la Unidad Apropiaada cuando sea para entrenar, reentrenar o instruir empleado. El proceso de una auditoría (que es una prerrogativa gerencial el Patrono determina forma y manera de hacerla) conlleva que un supervisor monitoree junto al empleado la ruta para verificar las deficiencias que está teniendo el chófer al realizar la ruta y el supervisor instruirle sobre las áreas a corregir o procedimientos que debe llevar a cabo para mejorar su desempeño y por lo tanto dar un mejor servicio a los clientes.

En el presente caso, el querellante incurrió en un acto de insubordinación que amerita la aplicación de una medida disciplinaria, pero no la máxima pena capital del despido porque encontramos que no guarda una proporción justa en relación a la falta cometida. Además, encontramos que hay un atenuante, y es que el supervisor cuando le dió las instrucciones y el querellante se negó a seguirlas, no le hizo la advertencia requerida de la disciplina correctiva industrial que de no seguir las instrucciones

---

<sup>2</sup> Discipline & Discharge in Arbitrator, ABA Section of Labor and Employment Law, págs 327-328.

impartidas se le aplicaría una medida disciplinaria severa de manera que el empleado tuviera la oportunidad de corregir su comportamiento. Es nuestra decisión, de que al querellante se le rebaje la medida disciplinaria a una suspensión por el tiempo que ha estado fuera<sup>3</sup> y sea reinstalado a su trabajo a partir de la emisión del laudo del presente caso.

De conformidad a lo anterior emitimos el siguiente :

**LAUDO:**

El despido del querellante no estuvo justificado. Se rebaja la medida disciplinaria impuesta de despido a una suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que ha estado fuera de su trabajo de chófer de la Compañía.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de junio de 2005.

---

BETTY ANN MULLINS MATOS  
ÁRBITRO

drc

---

<sup>3</sup> "Arbitrators may decline to award back pay where the award would unjustly, enriched the discharged employee...Other circumstances in which arbitrators have ordered reinstatement without backpay include cases where employees decline to follow accepted "work now and grieve later "procedure...Pepsi Cola Bottling Co. 93 LA 520, 526 ( Randell 1989) "Discipline and Discharge in Arbitrator, ABA pág. 387

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 14 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA SRA KAREN FIGUEROA  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
B F I CATAÑO  
PO BOX 51986  
TOA BAJA PR 00950-1986

LCDO JORGE FARINACCI  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR ANGEL VAZQUEZ  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

