

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

STERICYCLE OF PUERTO RICO  
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1672

SOBRE: DESPIDO - DANIEL SILVA  
STRUCH (INSUBORDINACIÓN Y  
NEGLIGENCIA)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el jueves, 2 de octubre de 2014, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 3 de noviembre de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por STERICYCLE OF PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Antonio González, gerente de Operaciones; y el Lcdo. Luis D. Ortiz Abreu, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Daniel Silva, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

#### POR LA COMPAÑÍA:

Que el Árbitro determine que el despido del querellante Daniel Silva estuvo justificado conforme al convenio colectivo y los hechos probados.

#### POR LA UNIÓN:

Que el Árbitro determine si el despido del empleado Daniel Silva estuvo o no justificado y/o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita un remedio adecuado, que podría incluir la reinstalación en su empleo más el pago de los haberes y salarios dejados de devengar.

Luego de ponderar ambos proyectos y aquilatar la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Daniel Silva estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1 de mayo de 2013 al 30 de abril de 2016.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Licencia de conducir del Sr. José L. Minguela Barbosa.
2. Exhibit II, Compañía - Certificado de curso ofrecido por I.N.T.E.C. el 3 de octubre de 2000.
3. Exhibit III, Compañía - Certificado del Depto. de Transportación y Obras Públicas dado al Sr. José L. Minguela el 9 de diciembre de 2001.
4. Exhibit IV, Compañía - Certificado de participación ofrecido por el Depto. de Transportación y Obras Públicas dado al Sr. José L. Minguela el 15 de marzo de 2002.
5. Exhibit V, Compañía - Certificado de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) ofrecido el Sr. José L. Minguela del 1 de febrero de 2002.
6. Exhibit VI, Compañía - Informe diario de la Inspección del Chofer y la Condición del Vehículo (DOT 396.11 - 396.13) del Sr. Daniel Silva del 11-7-13.
7. Exhibit VII, Compañía - Carta de despido para el Sr. Daniel Silva del 15 de noviembre de 2013.
8. Exhibit VIII, Compañía - Federal Motor Carrier Safety Administration - Regulations Current to July 16, 2013 - Road Test.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Memo para Todos los Empleados Stericycle - Mayaguez Ruta Permanente Trailer.

2. Exhibit II, Unión - Foto de camión de Stericycle.
3. Exhibit III, Unión - Vista área facilidades de la Compañía.
4. Exhibit IV, Unión - Licencias del Sr. Daniel Silva.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO 10

#### ACCIONES DISCIPLINARIAS

##### Sección 10.1 - Acciones Sumarias.

La Compañía podrá suspender o despedir por justa causa a cualquier empleado incluyendo, pero sin limitarse a, que esté incurso en apropiación ilegal de bienes de 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 por servicios.

##### Sección 10.2 - 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 10.3 - 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 prevenibles donde el empleado incurra en negligencia, en cuyo caso el término de caducidad será de doce (12) meses.

...

## ARTÍCULO 14

### ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

#### Sección 14.1

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 Gerencia que no están establecidos en este Convenio.

#### Sección 14.2

Por la presente quedan reservados exclusivamente a la Compañía los derechos únicos y 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 en forzar 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 establecer cambios en el 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 exclusivos 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 contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número y cualificaciones de empleados que serán empleados en cualquier momento 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 14.3

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 cualquiera 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 14.4

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 con la Gerencia.

...

## OPINIÓN

Nos compete en la controversia de marras, si el despido del Sr. Daniel Silva estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del señor Silva estuvo justificado, ya que este incurrió en insubordinación.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró demostrar con pruebas contundentes lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para presentar y probar su caso, presentó al Sr. José L. Minguela. Este declaró que es Operador de Grúa; que es servidor público de grúa en toda la Isla; que está certificado por el DTOP; que conoce al Querellante, ya que fue contratado por la Compañía para realizarle un examen de la plaza de Remolcador al señor Silva; que el remolcador era un International de 45 pies con una transmisión manual de 10 cambios; que procedió a salir a la calle con el Querellante para darle training y evaluarlo; que notó que el Querellante tenía dificultad para manejar el camión en cuestión; que una vez termina el road test y entran a los predios de la Compañía no procedió el señor Silva a cotejar el camión.

En adición, la Compañía presentó al Sr. Anthony Rosado. Este declaró que es Supervisor de la Planta de Mayagüez; que conoce al Querellante; que despiden al señor Silva por utilizar un camión sin la debida autorización de un supervisor; que el señor Manguela lo examinó, al Querellante, y determinó que éste no está apto para conducir; que el Querellante pide autorización para practicar y le digo que no podría usar los camiones de la Compañía; que el 13 de noviembre recibe una llamada de que el Querellante estaba practicando; que llamó al Querellante para que dejara de hacer lo que estaba haciendo y guardara el camión; que el Querellante admitió que usó el camión sin la debida autorización; que luego de la investigación se procedió a despedir al Querellante.

Finalmente la Compañía presentó al Sr. Antonio L. González. Este declaró que se desempeña como Regional Operation Manager; que recibió un informe negativo del road test realizado al señor Silva; que el señor Minguela fue la persona encargada de darle entrenamiento al Querellante; que el 8 de noviembre le informa al Querellante que no puede darle la plaza de chofer, ya que su examen fue una negativa; que el Querellante le solicita practicar con los camiones de la Compañía y le dice que no, ya que es exclusivo de la Compañía y para el uso de ésta; que le informó que se buscara un instructor y practicara afuera; que recibe una llamada del señor Rosado donde le informa que el Querellante estaba practicando con un camión de la Compañía; que luego de analizar la situación se tomó la decisión de despedir al Querellante por insubordinación.

La Unión, por otro lado, sentó a declarar al querellante, Daniel Silva. Éste en síntesis apretado declaró que este no incurrió en insubordinación, ya que este lo que hizo fue mover el camión dentro de los predios de la Compañía.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón

vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el estacionamiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso de *Blanes v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce v. Martínez*, 146 DPR 225 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía demostró a todas luces que el Querellante incurrió en la conducta que se le imputa; insubordinación.

Es obligación de todo empleado de obedecer una orden impartida por su supervisor y realizar las funciones que se le asignen. De no obedecer dicha directriz el empleado estará incurriendo en insubordinación. Esto es conocido en el ámbito laboral como: “obey now-grieve later”; obedezca ahora y quéjese después. De no haber estado

de acuerdo el querellante, tenía que acudir a la Unión para quejarse y canalizar su reclamo a través de los mecanismos provistos en el Convenio Colectivo.

Sobre este particular los tratadistas Elkouri & Elkouri<sup>1</sup> han señalado:

“It is a well – established principle that employee must obey management’s orders and carry out their job assignment’s even if believed to violate the grievance procedure for relief.”

La excepción a lo anterior, es cuando la orden impartida por un supervisor y la misma cause un peligro real a la vida, salud o seguridad del empleado o que el trabajo requerido resulte en extreme denigrante y no responda a emergencia alguna, la negativa del empleado estaría más que justificada. El distinguido Árbitro Stessin<sup>2</sup> ha señalado lo siguiente:

“An exception to this obey now – grieve – later doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety and health hazard. But this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee job.”

En el caso de autos, quedó demostrado que la actitud asumida por el Querellante constituyó un claro reto a la autoridad de su supervisor.

De otro lado, el Convenio Colectivo en su Artículo 10, supra, es claro y diáfano cuando dispone que la Compañía podrá despedir por justa causa. De igual manera, en el Artículo 11, supra, le reconoce a ésta el derecho de disciplinar y despedir empleados.

---

<sup>1</sup> Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 4<sup>th</sup> Ed., BNA, Washington DC, pág. 713, et. seq.

<sup>2</sup> Stessin, Lawrence – Employee Discipline, BNA, Washington DC, (1960); pág. 53 et. seq.

Como podemos observar, el Convenio Colectivo, ley entre las partes, es claro y diáfano de su faz.

Finalmente, al Querellante no acatar las órdenes impartidas demostró una deliberada intención de desobedecer y no acatar unas instrucciones impartidas. Esto trastoca las reglas de convivencia social y civil de empleado - patrono; la cual redundaría en que nadie quisiera acatar directrices de parte de sus supervisores. Cuestionar las órdenes de trabajo y rehusar hacer un trabajo implican insubordinación; lo que es justa causa para disciplinar y despedir un empleado.<sup>3</sup>

Somos de opinión que el despido del Querellante no fue basado en la caprichosidad, irracionalidad y mucho menos en la arbitrariedad.

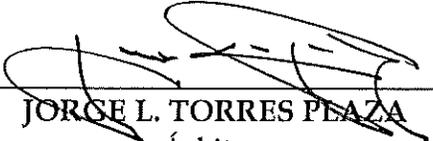
A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido del Sr. Daniel Silva Struch estuvo justificado.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de noviembre de 2014.

  
JORGE L. TORRES PEAZA  
Árbitro

### CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 7 de noviembre de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

<sup>3</sup> Allied Health Care Products, 94 LA 178.

SR LEONEL MORALES APONTE  
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR ANTONIO GONZALEZ  
GERENTE OPERACIONES  
STERICYCLE OF PR  
PO BOX 9693  
CAROLINA PR 00908

LCDO LUIS D ORTIZ ABREU  
BUFETE GOLDMAN ANTONETTI & CORDOVA  
PO BOX 70364  
SAN JUAN PR 00936-8364

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III