

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

DUFFY INTERNATIONAL CORPORATION  
h/n/c NATIONAL CAR RENTAL  
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-641

SOBRE: INSUBORDINACIÓN  
(FALTA DE RESPETO)

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 11 de diciembre de 2003. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 30 de enero de 2004.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por la Compañía:** el Lcdo. Alfredo Fernández Martínez, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Luis Limardo, Testigo. **Por la Unión:** la Lcda. María E. Suárez Santos, Asesora Legal y Portavoz; y el Sr. Benjamín Cruz, Querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Árbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo

dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Conciliación y Arbitraje.

**POR LA COMPAÑÍA:**

Si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. Benjamín Cruz del 26 de junio de 2003 fue en violación de derecho del Patrono a establecer y aplicar normas de disciplina, con sus empleados según dispuesto en el Artículo V del Convenio Colectivo entre las partes, y si el uso y costumbre de las partes en la aplicación del Convenio Colectivo era respetar el ejercicio de disciplina por el Patrono conforme a la conducta de indisciplina de los empleados unionados y ese derecho conforme al Artículo V. [sic]

**POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo vigente y la prueba desfilada, si el querellante cometió las faltas imputadas por el Patrono de insubordinación y falta de respeto contra éste. De determinarse que no se cometieron dichas faltas, ordene:

1. Declarar improcedente la sanción que le fuera impuesta al querellante de suspensión de cinco días laborables;
2. La eliminación del expediente de personal del querellante dicha suspensión, con fecha de junio de 2003;
3. Se le pague al querellante los salarios dejados de devengar durante el periodo que fue suspendido;
4. La imposición de honorarios de abogada;
5. Cualquier otro remedio que proceda.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar a la luz del Convenio Colectivo vigente y la prueba desfilada, si el querellante incurrió en insubordinación y falta de respeto. De determinarse que no se cometieron dichas faltas, ordenar el remedio adecuado.

**III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO****ARTICLE V RIGHTS OF THE ADMINISTRATION****Section I**

The right to contract, transfer, promote, dismiss or discipline employees with cause, establish reasonable rules of conduct for employees and maintain employee discipline and efficiency, is the sole responsibility of the Employer, except that Union members shall not be the object of discrimination. In addition, the location of stations, itineraries, methods, processes and operational means are the sole and exclusive responsibility of the Employer, whenever the terms of this Agreement are not violated. Any violation shall be subject to the Complaints and Damages Procedure established in this Agreement.

...

**ARTICLE X EMPLOYEE CONDUCT****Section 1**

The employees shall always maintain appropriate, courteous behavior, and a neat appearance in public and toward the Employer's clients.

...

**Section 3**

Violation of the following clauses or a combination of violations shall result in penalties such as the ones described herein. The following is included as the method of illustration and not of limitation:

- 1) First (1<sup>st</sup>) Infraction: Written reprimand.
- 2) Second (2<sup>nd</sup>) Infraction: Suspension from employment for three (3) work days without pay.
- 3) Third (3<sup>rd</sup>) Infraction: Immediate dismissal without notification.

Sleeping during work hours.

Unauthorized stops on service trips.

Not obeying specific and reasonable instructions from the Employer.

Being discourteous to clients.

...

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. National Car Rental es una compañía que se dedica al alquiler de vehículos de motor.

2. El Sr. Benjamín Cruz García, aquí querellante, se desempeña como Agente de Servicio en la Compañía desde abril de 1998. El querellante se dedica a brindarle mantenimiento (lavado, etc.) a los vehículos de la Compañía. El querellante trabaja hasta las 7:00 p.m.
3. En la Compañía existe una norma que prohíbe el uso de teléfonos celulares en horas laborables.
4. El 23 de junio de 2003, a eso de las 6:50 p.m., el Sr. Luis Limardo, Gerente de Operaciones, observó al querellante utilizando un teléfono celular.
5. El señor Limardo le dijo entonces a la Sra. Stephanie Negrón, Gerente del Taller: "¡Qué pasa que está Benjie allá afuera usando un celular!".<sup>1</sup>
6. Momentos más tarde, la señora Negrón, se encontró con el Sr. Daniel de la Rosa (Agente de Servicio) a quien le comentó: "¿Qué está haciendo Benjie hablando por un celular?".
7. Luego la señora Negrón se encontró con el querellante a quien le preguntó: "¿Tú estás de 'break'?" El querellante le contestó que no.
8. La señora Negrón se marchó sin cuestionarle sobre el uso del celular.
9. El señor de la Rosa se dirigió luego al querellante y le comentó: "Mira, Stephanie está preguntando que es lo que tú haces".
10. Entonces el querellante se fue molesto al área donde se encontraba el señor Limardo, debido a que imaginó que éste era el responsable de toda la situación,

---

<sup>1</sup> Se refería al querellante.

ya que era el único que tenía acceso a las cámaras de seguridad por lo que supuso que lo había visto hablando por el celular. El querellante tenía la impresión de que el señor Limardo se dedicaba a vigilarlo mediante las cámaras de seguridad.

11. El querellante le reclamó molesto al señor Limardo que si tenía algo que decirle que se lo dijera en persona.
12. Entonces ambos tuvieron una discusión en la que intercambiaron palabras. El señor Limardo le dijo: "A mí tú no me enseñas a trabajar".
13. En medio de ésta situación había un sólo cliente en el área al cual otro empleado se encargó de distraer mientras terminaba el incidente.
14. El señor Limardo le advirtió en varias ocasiones durante la discusión al querellante que sus actos tendrían consecuencias y que se exponía a sanciones disciplinarias a lo que el querellante replicó que hiciera lo que quisiera.
15. El querellante fue suspendido de empleo y sueldo, por espacio de cinco (5) días laborables, por insubordinación y falta de respeto.
16. El querellante, a excepción de una amonestación verbal, no tiene en su expediente sanciones previas.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía alegó que el querellante incurrió en las faltas que se le imputan y que la sanción impuesta estuvo justificada. La Unión, por su parte, argumentó que el

querellante no incurrió en tales faltas y que la suspensión de cinco días no estuvo justificada.

Insubordinación, por definición, es la negativa de un trabajador a obedecer directrices gerenciales o a cumplir con un procedimiento establecido.<sup>2</sup> Ésta puede manifestarse en distintas modalidades tales como: Retar o ignorar la autoridad así como conducirse irrespetuosamente. La insubordinación es considerada una ofensa grave dado que atenta contra el derecho indiscutido de la gerencia a dirigir la fuerza trabajadora.

El Convenio Colectivo vigente contiene reglas claras en torno a la conducta que debe exhibir un empleado en todo momento así como las sanciones a las que se expone de incurrir en alguna falta. En este caso, el querellante entró abiertamente en conflicto con el Gerente de Operaciones de la Compañía aún cuando éste le advirtió sobre las consecuencias de sus actos. La insubordinación se configuró bajo la modalidad de falta de respeto a un superior y no como consecuencia de desacatar una orden. Entendemos que al querellante no se le sancionó por el uso del celular, sino por la situación que junto a la falta de comunicación adecuada entre las partes, lo llevó a conducirse de la forma en que lo hizo. No obstante, éste debió utilizar otros medios para expresar su frustración en lugar de enfrentarse a su superior.

En cuanto a la sanción impuesta, debemos aclarar que a pesar de que en el Artículo X, Sección 3, *supra*, que describe las penalidades a las que se exponen los

---

<sup>2</sup> Roberts Dictionary of Industrial Relations, Third Edition, Page 302

empleados transgresores, se hace la salvedad de que ésta representa una guía que no limita el derecho de la gerencia a imponer penalidades, por otro lado, no es menos cierto que el querellante tiene a su favor el hecho de no haber cometido otras ofensas. Por lo tanto, entendemos que una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días laborables es la más adecuada tomando en consideración todos los pormenores del caso así como el récord limpio del querellante.

## VI. LAUDO

El querellante incurrió en insubordinación, bajo la modalidad de falta de respeto, a la luz del Convenio Colectivo vigente y la prueba desfilada. Se modifica la sanción impuesta de la manera siguiente: suspensión de empleo y sueldo por espacio de tres (3) días laborables. Del querellante haber cumplido los cinco (5) días de suspensión que originalmente le impuso la Compañía como medida disciplinaria, ésta deberá pagar dos (2) días de salario al querellante.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de febrero de 2005.

---

**LILLIAM M. AULET BERRÍOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 4 de febrero de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. MARIA E. SUAREZ SANTOS  
ASESORA LABORAL  
UNION DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO  
352 CALLE DEL PARQUE STE 202  
SAN JUAN PR 00912-3744

LCDO. ALFREDO FERNANDEZ MARTÍNEZ  
BUFETE DELGADO FERNANDEZ & RODRIGUEZ  
EDIF. UNION PLAZA STE 600  
416 AVE. PONCE DE LEON  
SAN JUAN PR 00918

SR. GERMAN VAZQUEZ  
SECRETARIO TESORERO  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912-3702

SR. MARK DUFFY  
GERENTE GENERAL  
NATIONAL CAR RENTAL  
PO BOX 37789  
SAN JUAN PR 00937-0789

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III