

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

**WASTE MANAGEMENT OF
PUERTO RICO**

"la Compañía"

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**

"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-1990

**SOBRE: DESPIDO (NEGLIGENCIA EN
DESEMPEÑO DE DEBERES)**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el 8 de noviembre de 2007, a la 1:00 pm, 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 7 de diciembre, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por WASTE MANAGEMENT OF PUERTO RICO, en adelante denominada "la Compañía" la Sra. Wilma Figueroa, Directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Luis R. Pérez Giusti, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada "la Unión", comparecieron el Sr. Alberto Correa, querellante; y el Lcdo. José A. Cartagena, 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

“Que el árbitro determine si el despido del Sr. Alberto Correa estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado de conformidad al convenio colectivo.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo de 27 de mayo de 2005 al 31 de marzo de 2008.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Notificación de Acción Disciplinaria del Sr. Alberto Correa de 11-30-2004.

2. Exhibit II, Compañía - Notificación de Acción Disciplinaria del Sr. Alberto Correa de 5-27-2005.

3. Exhibit III, Compañía - Notificación de Acción Disciplinaria del Sr. Alberto Correa de 10-21-2005.

4. Exhibit IV, Compañía - Carta de 7 de diciembre de 2005 dirigida al Sr. Alberto Correa y suscrita por el Sr. Francisco Cordovés.

5. Exhibit V, Compañía - Informe de Accidentes del Sr. Alberto Correa de 5-6-2006.

6. Exhibit VI, Compañía - Notificación de Acción Disciplinaria del Sr. Alberto Correa de 8-31-2005.

7. Exhibit VII, Compañía - Notificación de Acción Disciplinaria del Sr. Alberto Correa de 9-19-2005.

8. Exhibit VIII, Compañía - Carta de 12 de septiembre de 2006 dirigida al Sr. Alberto Correa y suscrita por Francisco Cordovés.

9. Exhibit IX, Compañía - Hoja de Ruta de Roll - Off de 8-31-2006 del Sr. Alberto Correa.

10. Exhibit X, Compañía - Safety Meeting Attendance Sheet en donde aparece el nombre del Sr. Alberto Correa.

11. Exhibit XI, Compañía - Página de la Guía de Normas Sobre Operaciones y Seguridad de Waste Management I, (Art. 8.1.2 y 8.1.3).

12. Exhibit XII, Compañía - Página de la Guía de Normas Sobre Operaciones y Seguridad de Waste Management I, (Art. 10.10).

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE ARTÍCULO IX - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 9.1 - Medidas Disciplinarias

La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o procedimientos de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas. Esto incluye, sin limitarse a, la malversación de bienes que le pertenezcan o estén bajo la custodia de la Compañía; la venta, uso o posesión de drogas ilícitas; embriaguez; agresión en contra de compañeros de trabajo, de supervisores de la compañía o clientes; negligencia en el uso y manejo del equipo de la Compañía; solicitar compensación monetaria a cambio de servicios, insubordinación (falta de sujeción a la orden, y/o mando de uno), violación a las normas de salud y seguridad de la compañía y/o a las reglas de conducta incluidas en este Convenio Colectivo en el Apéndice A. Lo anterior no debe interpretarse como una limitación al derecho absoluto de la

compañía de implementar todas aquellas normas, políticas y/o reglamentos que entienda necesario para la administración, operación y bienestar de la Compañía y/o la administración de empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Waste Management es una corporación dedicada al recogido y disposición de desperdicios sólidos.
2. Waste Management mantiene un convenio colectivo vigente con la Unión de Tronquistas desde el 27 de mayo de 2005.
3. El querellante se desempeñaba como chofer de Waste Management. Específicamente, el querellante manejaba un camión de "roll-off".
4. El convenio colectivo vigente al momento del despido del querellante establece, en la Regla 28 del Reglamento de Conducta, las siguientes penalidades en caso de ocurrir accidentes:
 - a. Primer accidente - amonestación
 - b. Segundo accidente - suspensión
 - c. Tercer accidente - despido
5. El 27 de mayo de 2005, el querellante recibió una amonestación de parte de su supervisor debido a que había estado envuelto en un accidente ocurrido el 25 de mayo de 2005 en el Restaurante Metropól de Fajardo. (Véase Exhibit 2 del patrono).

6. Esta amonestación no fue cuestionada a través del procedimiento de quejas y agravios establecido en el convenio colectivo.

7. El 21 de octubre de 2005, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un período de cinco días laborables debido a que estuvo envuelto en un accidente ocurrido el 10 de octubre de 2005 en las facilidades de Camera Mundi. Dicho accidente le ocasionó daños a la propiedad del cliente de Waste Management y tuvo que ser resarcido por dichos daños. (Véase Exhibit 3 del patrono).

8. El querellante no cuestionó dicha suspensión a través del procedimiento de quejas y agravios del convenio colectivo.

9. El 7 de diciembre de 2005, el querellante fue suspendido por tres días laborables de empleo y sueldo luego de que estuviera envuelto en un accidente en el Municipio de Juncos. En esa ocasión el querellante se quedó dormido al volante del camión. (Véase Exhibit 4 del patrono).

10. El querellante no cuestionó la suspensión a través del procedimiento de quejas y agravios del convenio colectivo y, más aún, en el informe de accidente éste admitió que se había quedado dormido.

11. El 31 de agosto de 2006, el querellante se encontraba en su ruta como chofer. Como parte de su ruta, éste estaba disponiendo de los desperdicios en la Estación de Transbordo de Waste Management que está localizada dentro de las facilidades del Departamento de Obras Públicas Municipal del Municipio de San Juan. Dichas facilidades están localizadas en la Avenida Kennedy.

12. Cuando el querellante se disponía abandonar las facilidades, éste iba a exceso de velocidad y no se percató de que las compuertas del contenedor que llevaba en su camión estaban abiertas. Éste siguió la marcha con las compuertas abiertas e impactó un vehículo que estaba estacionado en la calle que sale de las facilidades de Obras Públicas Municipal. El querellante iba tan rápido que ni siquiera se dio cuenta de que impactó el vehículo estacionado. Dentro de este vehículo se encontraban dos señoras mayores de edad; una de ellas siendo una anciana.

13. La oficial de seguridad del Municipio de San Juan, Sra. Hilda Ramírez Guerra, se encontraba de turno en ese momento. Ésta estaba fuera de la caseta de seguridad de la entrada de las facilidades y vio cuando el camión venía a exceso de velocidad con las compuertas abiertas. También vio cuando el camión, con sus compuertas, impactó el vehículo de las dos señoras y, al darse cuenta de que el querellante no se percató del impacto, ella y otros compañeros de trabajo le empezaron a gritar al querellante para que se detuviera.

14. Una vez el querellante se detuvo, éste estaba de forma desafiante y malcriado en su trato hacia las dos señoras que se encontraban dentro del vehículo que él impactó.

15. Luego de haber ocurrido este accidente, y ante la negligencia tan crasa que demostró el querellante, la compañía decidió despedirlo el 12 de septiembre de 2006.

16. Es importante señalar que la Sra. Eneida Rodríguez testificó sobre el proceso que tienen que seguir los choferes con respecto a la inspección del equipo que llevan en

sus camiones. Cada contenedor tiene una especie de cerradura, además de una cadena de seguridad para prevenir el que la compuerta se abra en la trayectoria del chofer. Se supone que el chofer, antes de montarse en el camión, verifique que tanto la cerradura como la cadena estén aseguradas. Si alguno de estos equipos están defectuosos, entonces se supone que el chofer lo reporte y no se utilice dicho contenedor. Esto también está explicado en la Sección 10.10 de la Guía de Normas sobre Operaciones y Seguridad de Waste Management. (Véase Exhibit 12 del patrono).

17. Todos los chóferes de Waste Management tienen que llenar una hoja de ruta diariamente. En la misma tienen que especificar todas las paradas que hicieron, con especificidad de hora y lugar, así como cualquier novedad que haya ocurrido en la ruta. También, tienen que anotar si el camión o el contenedor o cualquier parte del equipo de trabajo tienen algún desperfecto. En la hoja de ruta del querellante para el 31 de agosto de 2006, éste no especificó que el contenedor ni el camión tuvieran ningún desperfecto. (Véase Exhibit 9 del patrono).

18. Es importante señalar que durante la incumbencia del querellante éste estuvo envuelto en varios otros accidentes, en adición a los que ya se han mencionado. A esos efectos, el querellante estuvo envuelto en los siguientes accidentes:

- a. Accidente ocurrido el 26 de noviembre de 2004 por el cual fue amonestado a través de una Notificación de Acción Disciplinaria del 30 de noviembre de 2004. (Véase Exhibit 1 del patrono).
- b. Accidente del 6 de mayo de 2006. (Véase Exhibit 5 del patrono).

19. Además, el querellante también fue amonestado por fallas en el servicio durante su ruta. Los mismos son:

- a. El 31 de agosto de 2005, el querellante recibió una Notificación de Acción Disciplinaria por no haberle dado servicio a un cliente en su ruta. (Véase Exhibit 6 del patrono).
- b. El 19 de septiembre de 2005, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres días luego de haber llevado una compactadora a un cliente equivocado. (Véase Exhibit 7 del patrono).

20. Hay que apuntar que el querellante no cuestionó ninguna de estas acciones disciplinarias a través del procedimiento de quejas y agravios del convenio colectivo.

21. Es importante mencionar que en la Guía de Normas sobre Operaciones y Seguridad de Waste Management, en su Sección 8.1.2, se establece que el chofer tiene que mirar los espejos cada 3 ó 5 segundos, de tal manera que pueda mantener contacto visual con la parte posterior del camión, (Véase Exhibit 11 del patrono).

22. Por último, el querellante recibió múltiples adiestramientos durante su incumbencia en la compañía incluyendo adiestramientos sobre el manejo del equipo y su aseguramiento de que el mismo esté en condiciones de ser utilizado. (Véase Exhibit 10 del patrono).

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Alberto Correa estuvo o no justificado.

Sostiene la compañía que el despido estuvo justificado, ya que el querellante fue negligente en el desempeño de sus funciones como chofer. Además, se le imputa violar las normas de seguridad y salud de la compañía así como lo dispuesto en el convenio colectivo.

De otro lado, la representación sindical sostiene, que el despido no estuvo justificado, ya que el patrono no logró probar el mismo.

Aquilatada la prueba ante nos, no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

Es harto conocido en el campo obreropatronal que el patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa.¹

En el ejercicio de dicha prerrogativa se le da al empleado la oportunidad de que corrija su conducta mediante la disciplina progresiva. Este es el caso de autos.

De la prueba presentada por la compañía, quedó claramente evidenciado, que el querellante incurrió en la conducta imputada, y que este no tomó las mas mínimas medidas de seguridad para evitar el accidente en el cual estuvo involucrado; accidente que se pudo haber evitado. En adición, el querellante no supo aprovechar las oportunidades brindadas por la compañía a través de la disciplina progresiva.

La falta cometida por éste, afecta grandemente la operación e imagen de la compañía. Demás está decir, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en libre albedrío del patrono sino en la razón vinculada a la ordenada marcha y buen funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

¹ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington D. C., 1985; págs. 635 et. seq.

² Secretario del Trabajo vs. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

A tenor con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Alberto Correa estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de diciembre de 2007.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de diciembre de 2007 y se

remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA WILMA FIGUEROA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
WASTE MANAGEMENT
P O BOX 594
CAGUAS PR 00726-0594

LCDO LUIS R PÉREZ-GIUSTI
MIGNUCCI & PÉREZ GIUSTI, P. S. C.
HOME MORTGAGE PLAZA STE 704
268 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ BUDET
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III