

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY,
DIVISION OF AMERIPRIDE SERVICES,
INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS CONSOLIDADOS:

A-07-2939 Y A-08-1291

SOBRE:

**SUSPENSIÓN Y DESPIDO POR
INSUBORDINACIÓN Y
NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO
DE SUS DEBERES**

ÁRBITRO:

MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 8 de diciembre de 2008. El mismo quedó sometido para su resolución el 31 de enero de 2009, fecha concedida a las partes para radicar alegatos escritos.

Por Edis Industrial Laundry, Inc., en adelante “el Patrono” o “la Compañía” comparecieron: el Lcdo. Luis Palou Balsa, asesor legal y portavoz; y el Sr. Ángel Medina, gerente de mantenimiento y testigo.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Rey Lebrón, representante; el Sr. José Ortiz, testigo; y el Sr. Luis Robles Marrero, querellante y testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la suspensión de Luis Robles, el 3 de enero de 2007, estuvo justificada. De determinar que no lo estuvo que la Árbitra provea el remedio correspondiente y/o adecuado.

Determinar si el despido de Luis Robles, el 20 de noviembre de 2007, estuvo justificado. De determinar que no lo estuvo, que la Árbitra provea el remedio correspondiente y/o adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV

Derechos de Administración¹

Sección 1. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio son derechos exclusivamente de la Compañía.

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando la Compañía decida tomar acción, incluyendo pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos:

- a. dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía;
- b. ...

¹ Convenio Colectivo con vigencia de 2004 a 2007.

- c. mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- d. emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir, o imponer otras sanciones disciplinarias a sus empleados;
- e. ...
- f. ...
- g. establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio, según de tiempo en tiempo estime necesario con el propósito de mantener el orden, la seguridad y la eficiencia de sus operaciones.

Sección 3. ...

Sección 4. La Compañía podrá ejercer todos sus derechos y prerrogativas, incluyendo aquellos ejercidos unilateralmente en el pasado, sujeto a las restricciones expresas de esos derechos, si algunas, contenidas en este Convenio.

ARTÍCULO V

Derechos de Administración²

Sección 1. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio son derechos exclusivamente de la Compañía.

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando la

² Convenio Colectivo con vigencia de 2007 al 2010.

Compañía decida tomar acción, incluyendo pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos:

- a. dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía;
- b. ...
- c. ...
- d. mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- e. emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir, u imponer otras sanciones disciplinarias a sus empleados;
- f. ...
- g. ...
- h. establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio, según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y la eficiencia de sus operaciones, incluyendo pero no limitado a reglas de conducta, pruebas de drogas y alcohol, y procedimientos sobre vigilancia electrónica;
- i. ...
- j. ...
- k. ...
- l. ...

Sección 3. ...

Sección 4. La Compañía podrá ejercer todos sus derechos y prerrogativas, incluyendo aquellos ejercidos unilateralmente en el pasado, sujeto a las restricciones expresas de esos derechos, si algunas, contenidas en este Convenio, y siempre y cuando no las ejerza de forma arbitraria, caprichosa y/o discriminante.

Sección 5. Con excepción de lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo XXIII de Representantes de Servicio, la Compañía no entrará en ningún acuerdo o contrato con un empleado cubierto por este Convenio que de algún modo está en conflicto con los términos de este Convenio. ...

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. A solicitud de las partes, los casos A-07-2939 y A-08-1291 fueron consolidados. Los mismos tratan sobre la suspensión y el despido, respectivamente, del querellante Luis Robles Marrero.
2. Para la fecha de los hechos relacionados con la suspensión, existía un Convenio Colectivo entre Edis Industrial Laundry, Inc. y la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico Inc., vigente desde el año 2004 hasta el 2007. En cuanto a los hechos relativos al despido, el Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el año 2007 hasta el 2010.
3. El Sr. Luis Robles Marrero, querellante, ocupó un puesto como Mecánico Industrial en la Compañía por doce (12) años, aproximadamente.

4. El Querellante era responsable de la reparación y mantenimiento de todo el equipo mecánico, así como de notificar cualquier avería que surgiera en la maquinaria de la Compañía.
5. El Sr. Ángel Medina, gerente de mantenimiento, era el supervisor inmediato del Querellante, al momento de los hechos aquí dirimidos.
6. El 28 de junio de 2005, Medina le envió al Querellante un “written warning” o advertencia escrita en la cual le llamó la atención por no haber seguido sus instrucciones en el manejo de un incidente acaecido en el área de trabajo.
7. El 14 de marzo de 2006, Medina le envió otra advertencia escrita al Querellante llamándole la atención por éste no haber efectuado las pruebas preventivas de rigor a la maquinaria de lavandería. Ello trajo como consecuencia que no se detectara a tiempo una avería que pudo haberse prevenido.
8. El 3 de enero de 2007, el Querellante fue suspendido tres (3) días de empleo y sueldo por no haber informado a tiempo la rotura de unas piezas de una de las máquinas de lavado. Esta situación puso en riesgo la salud y seguridad de uno de los lavaderos.
9. El 18 de mayo de 2007, Medina le envió otra advertencia escrita al Querellante, en la cual le llamó la atención por éste negarse a seguir sus instrucciones, desacatar sus órdenes y no realizar la limpieza de la secadora, tal y como se le había instruido hacer.

10. El 25 de mayo de 2007, el señor Medina le notificó al Querellante que estaría suspendido de empleo y sueldo, desde el 29 de mayo hasta el 27 de julio de 2007. Dicha suspensión le fue impuesta por no seguir instrucciones, ni el procedimiento establecido en el desempeño de sus funciones, específicamente, por hechos acaecidos el 21 de mayo de 2007. Ello trajo como consecuencia que se produjeran serios daños en el sistema eléctrico.³
11. El 29 de mayo de 2007, el señor Medina suscribió un segundo memorando, dirigido al Querellante, notificándole que la suspensión abarcaría desde el 29 de mayo hasta el 27 de junio de 2007. Dicha notificación enmendó la anterior en cuanto al término de la suspensión impuesta al Querellante, la cual sería de 30 días.⁴
12. El 6 de junio de 2007, las partes suscribieron una Estipulación y Acuerdo en la cual acordaron reducir el término de la suspensión de empleo y sueldo del Querellante a un total de siete (7) días. Dicho periodo comprendería desde el 29 de mayo hasta el 6 de junio de 2007.⁵
13. El 20 de noviembre de 2007, el señor Medina, mediante memorando dirigido al Querellante, le notificó que estaba despedido de empleo y sueldo, efectivo ese mismo día. La razón para el despido fue el no seguir las instrucciones de su supervisor, ocasionando atrasos en la producción.⁶

³ Exhibit 8 – Compañía.

⁴ Exhibit 8^a- Compañía.

⁵ Exhibit 9 – Compañía.

⁶ Exhibit 10- Compañía.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que las sanciones aquí dirimidas estuvieron justificadas, toda vez que el Querellante incurrió en negligencia crasa en el desempeño de sus funciones y en insubordinación al no seguir las instrucciones de su supervisor. Además, el Querellante fue objeto de varias acciones disciplinarias previo a la aplicación de la suspensión y del posterior despido.

Para sustentar su posición, ésta presentó el testimonio del señor Medina, quien declaró que, en varias ocasiones, había dialogado con el Querellante sobre el pobre desempeño de sus funciones a los fines de que mejorara. Del mismo modo, le ofreció adiestramientos que pudieran mejorar su desempeño, no obstante, dichos esfuerzos resultaron en vano.

La Unión, por su parte, sostuvo que las sanciones aplicadas al Querellante no estuvieron justificadas. Para sustentar su posición presentó el testimonio del Querellante. Éste alegó que la Compañía nunca le proveyó las herramientas y el equipo necesario para realizar su trabajo de forma efectiva. Asimismo, insistió en que siempre cumplió tanto con las tareas que le correspondía realizar como con las instrucciones que se le impartían.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde determinar, en primer lugar, si el Querellante incurrió o no en actos de insubordinación y negligencia crasa en el desempeño de sus

labores. En segundo lugar, si a tenor con la disciplina progresiva aplicada, correspondía que fuera despedido de su empleo.

De la prueba presentada se desprende, específicamente en cuanto al incidente que desembocó en la suspensión aquí dirimida, que el Querellante había sido advertido sobre la importancia de informar a su supervisor sobre cualquier equipo que se encontrara defectuoso. A pesar de ello, recibió dos (2) advertencias escritas así como una suspensión de tres (3) días por no haber informado a tiempo la rotura de una de las piezas de las maquinas de lavado. Demostrando así su dejadez y negligencia al fallar en notificar la grave condición de una de las máquinas de lavar, poniendo en riesgo la salud y seguridad de uno de sus compañeros de trabajo. Posteriormente, recibió otra advertencia escrita por negarse a seguir instrucciones, desacatar órdenes y dejar de realizar un trabajo que se le había asignado. Actitud que continuó manifestando hasta el punto de ser, nuevamente, sancionado con una suspensión de empleo y sueldo por siete (7) días, el 6 de junio de 2007. Dicha suspensión fue por no seguir instrucciones ni el procedimiento establecido en el desempeño de sus funciones lo cual produjo serios daños al sistema eléctrico.

Sobre este particular, los tratadistas han establecido que el acto de insubordinación se conforma cuando un empleado rehúsa trabajar o acatar una directriz impartida por un supervisor. Para que dicho acto se configure deberán estar presentes las siguientes circunstancias: (1) que un empleado se niegue de manera intencional y deliberada a cumplir con una directriz impartida por un supervisor. (2) que la directriz

impartida sea clara y explícita, para que el empleado entienda su significado y la intención. (3) que la directriz sea razonable y relacionada al trabajo. (4) que la directriz sea impartida por una persona con autoridad. (5) y, que el empleado conozca las consecuencias de no seguir la directriz. Brand, Norman, et al. Discipline and Discharge in Arbitration. (Washington, DC: BNA Books, 1998), páginas. 156-157. En cuanto a los actos de negligencia crasa, dentro de los factores que inciden en este tipo de conducta, podemos destacar: si la conducta del empleado es habitual, si es propenso a causar accidentes o si es probable que se repita el acto, y si la actitud del empleado puede desembocar en lesiones o daños a personas o propiedad.

Conforme se desprende de la relación factual anteriormente presentada, tales circunstancias se encuentran presentes en el caso de referencia. Es un hecho que el supervisor instruyó, en varias instancias, al Querellante para que acatara unas instrucciones claras, precisas y acorde con sus funciones. Asimismo, le advirtió sobre las consecuencias de no seguir acatando las órdenes impartidas, y sobre las repercusiones disciplinarias que conllevaba este acto, incluyendo el despido. No empece a ello, el Querellante, en una actitud reiterada y desafiante a la autoridad, incumplió continuamente con las instrucciones impartidas por su supervisor poniendo en riesgo, tanto la salud y seguridad de los demás empleados, como la producción de la empresa.

Por otra parte, es hartamente conocido el hecho de que en todo contrato de empleo existe, expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los

deberes de su empleo en forma competente. 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. Véase Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113-120 (1948); Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690-695 (1949); Narváez v. Chase Manhattan Bank, 120 D.P.R. 626 (1967).

Cónsono con ello, el Convenio Colectivo, en su Artículo V, Sección 2e, *supra*, permite a la Compañía disciplinar a los empleados y requerirles que cumplan sus reglas y reglamentos, siempre y cuando no se demuestre que tales poderes son utilizados de manera arbitraria o caprichosa en contra de algún trabajador. Del mismo modo, le reconoce a ésta el derecho de establecer las medidas disciplinarias que entienda necesarias, incluyendo el despido por justa causa.

Lo anterior, nos faculta para concluir que la suspensión y el posterior despido del querellante, a tono con la doctrina de disciplina progresiva, estuvieron justificados. Por ende, procedemos a confirmar dichas sanciones.

LAUDO

La suspensión del Sr. Luis Robles, de 3 de enero de 2007, estuvo justificada. El despido del Sr. Luis Robles, de 20 de noviembre de 2007, estuvo justificado. Se confirman las sanciones impuestas y se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 25 de marzo de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de marzo de 2009 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

EDIS INDUSTRIAL
P O BOX 2850
CAROLINA PR 00984-2850

LCDO LUIS E PALOU Balsa
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

SR. REY LEBRÓN
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A. CARTAGENA
COND. MIDTOWN STE 204
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA