

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan, P.R. 00919-5540

L.M. WASTE SERVICE CORPORATION
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1082

SOBRE: DESPIDO
SR. MIGUEL MORALES

ÁRBITRO
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 26 de mayo de 2010.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el viernes, 25 de julio de 2010, fecha en que venció el término prorrogado concedido a la partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **“el Patrono”** o la **“Compañía”** comparecieron el Lcdo. Juan Carlos Toro Sepúlveda, Asesor Legal y Portavoz, el Lcdo. Francisco Grillo González, el Sr. Carlos Monge Algarín y la Sra. María Montalvo Colón.

Por “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Miguel Morales, Querellante.

II. SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinarse que no lo estuvo que se emita el remedio adecuado incluyendo el pago de salarios y haberes perdidos así como cualquier otro remedio que estime adecuado”.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1^{er}o de febrero de 2006 al 31 de enero de 2009.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Informe Disciplinario del Empleado correspondiente al Sr. Miguel Morales de fecha 7/12/07.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Documento titulado Ruta Front Load #3 del Sr. Miguel Morales de fecha 10/9/07 el cual contiene cinco (5) páginas.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Carta de fecha del 10 de octubre de 2007 dirigida al Sr. Miguel Morales por el Sr. Agustín Moreno Muñoz, Gerente de Operaciones.

5. Exhibit Núm. 5 Conjunto:

Certificación de recibo del Convenio Colectivo entre las partes firmada por el Sr. Miguel Morales el 6/6/07.

6. Exhibit Núm. 6 Conjunto:

Aviso de recibo de copia del Manual de Empleados de la Compañía, firmada por el Sr. Miguel Morales el 6 de septiembre de 2007.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

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 o esté relacionada con su trabajo. Esto incluye, sin limitarse a, la malversación de bienes que le pertenezcan a o estén bajo la custodia de la Compañía; la venta, uso o posesión de drogas ilícitas; embriaguez; agresión en contra de compañeros de trabajo o de supervisores; 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 en 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.

Sección 9.2 - Aviso/Notificación

Al empleado se le dará aviso acerca de cualquier medida disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, Disponiéndose que si el empleado se rehúsa a firmar el recibo certificando dicha notificación, la Compañía indicará dicha acción en la notificación, y se entenderá que la Compañía cumplió con el requisito de notificación de esta Sección. Se le dará una copia de dicho aviso al delegado o su alterno y a la Unión. La notificación oficial será a la Unión. Dicho aviso habrá de indicar cuál es la medida, fecha y lugar donde ocurrieron los hechos que dieron lugar a que se tomara la mencionada medida disciplinaria.

Sección 9.3 - Caducidad

Todas las medidas disciplinarias caducarán al año de haber ocurrido el incidente.

Sección 9.4

Al empleado se le dará aviso acerca de cualquier medida disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, entre los primeros diez (10) días laborables desde que ocurre el incidente objeto de medida disciplinaria. En caso de accidentes que ocurran fuera de los predios de la Compañía y el empleado no cumple con el proceso de notificar a la Compañía, el término de diez días laborables para que la Compañía adviene en conocimiento del incidente que provoca la medida disciplinaria. Una vez pasados los diez (10) días laborables, la Compañía no podrá proceder contra el empleado, a menos que el accidente esté bajo investigación y se le notifique por escrito tanto al empleado como a la Unión dentro de dicho período, en cuyo caso no podrá extenderse por más de cinco (5) días laborables. Si el

día diez (10) cae sábado, domingo o día feriado, entonces dicho periodo vencerá el próximo día laborable. Si el empleado está ausente el día que vence el período antes mencionado, entonces vencerá el próximo día laborable en que el empleado este presente”.

ARTÍCULO X ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 10.1

“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 administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 10.2

Los derechos pertenecientes única y exclusivamente a la Compañía por la presente, son exclusivamente reservados y, por ende, de ninguna forma limitados a lo siguiente: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones de y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, reemplazar, suspender y remover 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 planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos excluidos de la unidad contratante, el derecho

de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, 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 el contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número y cualificaciones de empleados que necesita la Compañía en cualquier momento y el número de cualificaciones de empleados que serán empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo, el derecho de mantener o establecer estándares de calidad y cantidad a mantenerse; el derecho de determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y toda decisión gerencial; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos a trabajarse.

Sección 10.3

Esta referencia a cualquiera de los derechos y autoridades específicas que retiene la Compañía se usa solamente como ilustración, y no incluye todos, ni restringe cualquiera de los derechos y autoridad que tiene la Compañía para administrar su negocio, tales derechos y autoridades son estricta y exclusivamente los derechos y autoridad de la Compañía, y la continuación o discontinuación de cualquier práctica o beneficio no dispuesto en este Convenio Colectivo es acordado a la completa discreción de la Compañía.

Sección 10.4

Excepto si modificado por este Convenio Colectivo, todos los derechos, poderes y autoridad que la Compañía tenía antes de firmarse este Convenio se retienen y quedarán exclusivamente sin limitaciones, con la Gerencia”.

V. REGLAS DE CONDUCTA APLICABLES AL CASO

ANEJO A

**REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE
LM WASTE SERVICE CORP.**

	ACCIÓN	PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA	TERCERA OFENSA
18	Negarse a llevar a cabo instrucciones de su supervisor, sin justa causa.	Suspensión	Despido	
31	Insubordinación	Amonestación	Suspensión	

VI. HECHOS DEL CASO

Según surgió del testimonio del Sr. Carlos Monge Algarín, en adelante el señor Monge, testigo del Patrono y quien para la fecha de los hechos del caso¹ era Supervisor de Operaciones en el Taller de Caguas de la Compañía, la cual se dedica al recogido, transportación y disposición de desperdicios sólidos no peligrosos, el Sr. Miguel Morales en adelante denominado “el Querellante” era empleado de la Compañía en el

¹ Según testificó el señor Monge éste no trabaja para la Compañía desde el 11 de octubre de 2008.

Taller de Caguas y desempeñaba la función de Chofer de Camiones “Front Loader” en el segundo turno de servicio el cual comenzaba a las 10:00 a.m.².

Testificó el señor Monge que diariamente el Querellante tenía la obligación de reportarse a su supervisor inmediato que era él y a la Sra. Glenda Maldonado Martínez, en adelante la señora Maldonado, quien es la Coordinadora de Ruta de los “Front Loader” para recibir la ruta de los servicios de recogido de basura que el brindaría durante su turno de trabajo.

Estas rutas de servicio que todo empleado debe cumplir son establecidas por el Departamento de Operaciones de la Compañía y las mismas varían según la necesidad del servicio, por lo cual se pueden añadir a estas rutas servicios adicionales para cumplir con los servicios programados para hacerse en ese día en específico.

El martes, 9 de octubre de 2007 en la Oficina de Operaciones del Taller de Caguas, el personal de Operaciones le hizo entrega al Querellante de su hoja de ruta diaria con una hoja adicional que contenía una serie de clientes a los que el Querellante les debía brindar servicios ese día. Estos servicios adicionales fueron añadidos a la ruta del Querellante debido a que los mismos no pudieron ser llevados a cabo el día anterior.

² El primer turno de los choferes “Front Loader” comenzaba a las 4:00 a.m.

Ese día y en ese momento se encontraban en la Oficina de Operaciones el Sr. Agustín Moreno, en adelante el señor Moreno, Gerente de Operaciones del Taller de Caguas, el señor Monge, la señora Maldonado y la Sra. Virginia Alicea, Coordinadora de Rutas "Roll-Off".

Según surgió del testimonio del señor Monge cuando el Querellante recibió y revisó su hoja de ruta éste le dijo en voz alta e irrespetuosa a su Supervisor, el señor Monge, que él no brindaría servicio a los clientes en atraso que fueron añadidos a su ruta y que solo le daría servicio a los que le tocaba hacer ese día.

Inmediatamente, el señor Monge y él le indicaron al Querellante que él tenía que atender a los clientes añadidos a lo que el Querellante le respondió a éstos de forma violenta, altanera e irrespetuosa que él no lo iba a hacer ya que él entendía que esa labor no le correspondía.

El señor Monge le indicó al Querellante que era su deber como empleado hacer el trabajo asignado y que era de su conocimiento que como Chofer del segundo turno él tenía que dar el servicio a los clientes que cualquier otro chofer no pudo hacer en su primer turno o que se encontraba atrasado o se trataba de nuevos servicios o de emergencia.

Acto seguido el Querellante se volvió a negar y los señores Monge y Moreno le volvieron a indicar que tenía que dar el servicio a los clientes atrasados y que era su deber como empleado seguir las instrucciones de su supervisor.

Entonces el Querellante por segunda vez volvió a responder de forma violenta, altanera e irrespetuosa que no lo iba a hacer.

Por tercera ocasión sus supervisores le indicaron que tenía que hacer el trabajo y este les dijo no lo iba a hacer y arrancó de su hoja de ruta diaria el papel con los servicios adicionales y tiro el mismo hacia el escritorio donde estaba sentada la señora Maldonado y salió de la oficina y se fue a trabajar sin la autorización de sus supervisores (véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

Ese día el Querellante solo le dio servicio a los clientes regulares pero no a los adicionales que le fueron asignados.

Lo anterior creo atrasos en las operaciones del Taller de Caguas y afectó el buen y normal funcionamiento de la Compañía.

Ese mismo día el señor Moreno preparó un informe del incidente sobre los hechos ocurridos.

Por razón de este incidente, el 10 de octubre de 2007 y luego de una investigación de los hechos realizados por el Patrono, el Querellante fue separado permanentemente de empleo y sueldo en virtud del Artículo 9.1 supra, del Convenio Colectivo y del Anejo

A, Reglamento Disciplinario de la Compañía, al no seguir las instrucciones de su supervisor, Regla Núm. 18, supra, del Reglamento Disciplinario de la Compañía.

Surgió también que el Querellante previamente ya había sido suspendido por un (1) día, por violación a la Regla Núm. 18, supra, del Reglamento Disciplinario, el 7 de septiembre de 2007, es decir un (1) mes antes de los hechos del caso de autos por no llevar a cabo las instrucciones de su supervisor y esta medida no fue cuestionada por la Unión, ni el Querellante, ni ventilada en el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje negociado por las partes (véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

No estando de acuerdo con el Despido del Querellante, la Unión radicó la querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que el Convenio Colectivo negociado por las partes, en su Artículo X, sobre la Administración y operación del negocio, en su Sección 10.2, supra, faculta al Patrono como parte de sus derechos administración y sus prerrogativas gerenciales a disciplinar y despedir empleados por causa justificada.

También el Convenio Colectivo negociado entre las partes faculta a la Compañía en su Artículo IX, sobre Medidas Disciplinarias en su Sección 9.1, supra, para aplicar aquellas medidas que incidan en la preservación del normal y buen funcionamiento de la empresa.

Con relación a lo anterior entendemos que con su actitud y acciones demostradas por el Querellante el 9 de octubre de 2007 este incurrió en insubordinación, violando así la Regla Núm. 31 supra, del Reglamento Disciplinario de la Compañía y además se negó a llevar a cabo instrucciones de su supervisor sin justa causa violando así también la Regla Núm. 18 del Reglamento Disciplinario de la Compañía.

El Reglamento Disciplinario de la Compañía, Anejo A, del Convenio Colectivo negociado por las partes prohíbe y define como una falta a dichas reglas en su Acción Núm. 18 la conducta demostrada por el Querellante, es decir el negarse deliberadamente a llevar a cabo instrucciones de su supervisor sin justa causa la cual conlleva como primera ofensa a la misma una suspensión la cual como previamente señalamos en los hechos del caso de autos ya se le había impuesto al Querellante el 9 de septiembre de 2007 y por la cual se le había suspendido por un (1) día, y a la segunda violación conlleva el despido (véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

Como podemos observar al Querellante le fue requerida una tarea sencilla y relacionada con parte de sus labores cotidianas como Chofer que era realizar el recogido de basura de unos clientes atrasados. Ante dichas instrucciones claramente impartidas por sus supervisores el Querellante se rehusó a llevarlas a cabo y no presentó excusa o causa justificada para no cumplir y llevar a cabo las mismas y simplemente y en varias ocasiones se negó a realizarlas y en efecto no las realizó.

Con relación a lo anterior se ha señalado lo siguiente:

“It is a well established principle that employees (1) must obey management’s orders and carry out their job assignments, even if such assignments are believed to violate the agreement; and (2) then turn to the grievance procedure for relief.” Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, sexta edición, pág. 1023.

Esta doctrina es conocida en el campo del arbitraje obrero-patronal como: “Work now and Grieve Later.” De manera de que si el Querellante entendía que la instrucción impartida, era irrazonable o arbitraria, debió haber obedecido las ordenes de su supervisor y posteriormente confrontar la razonabilidad de dichas instrucciones mediante el procedimiento de quejas y agravios. El propósito de la referida doctrina es el evitar conflictos entre el supervisor y el empleado evitando así un gasto innecesario de tiempo, dinero y energía, como también preservar la paz laboral la cual debe imperar en todas las facetas de la relación obrero patronal.

La excepción más aceptada a ésta regla se da cuando la desobediencia de una orden se debe a una creencia real por parte del empleado de que el obedecer dicha orden pondría en peligro su salud y/o seguridad. Sobre lo anterior el Honorable Árbitro Sttouffer resolvió lo siguiente:

“The fear of bodily harm to the employee or his family, or damage to his property, must be real, not something which Could possibly happen. The fear of danger must be sufficient that an ordinary person would reasonably and

conscientiously believe that peril was imminent." *Fulton Seafood Indus. Inc.* 74 LA 620 (1970).

Existen otras excepciones que han sido reconocidas por algunos árbitros. Entre éstas resaltan las siguientes:

"where the order commands the performance of an immoral or criminal act; or where the employee has a right of union representation which would be denied by obedience to the order; or where the order violates the rights or domain of the union itself by interfering with the union's contractual right to investigate and process grievances; or where the order interferes with the employee's proper use of the grievance procedure; or where the order commands skilled trade workers to perform work wholly unrelated to their craft; or where the order 'is quite clearly and undisputably beyond the authority of' the company." *Elkoury & Elkoury, supra*.

Entendemos que las instrucciones relacionadas con dar el servicio de recogido de basura a unos clientes atrasados no se encuentran bajo el amparo de ninguna de las excepciones reconocidas por los árbitros a la doctrina de "Work now an Grieve Later." Máxime cuando era parte del trabajo del Querellante como chofer del segundo turno el dar servicio a los clientes que cualquier otro chofer no pudo hacer en el primer turno, o se encuentran atrasados o se trata de servicios nuevos o de emergencia. La asignación de trabajo extra tampoco constituía un peligro que atentara contra la salud y la seguridad del Querellante ni se le requería, menos a aún, algo ilegal.

Ante una situación similar o parecida a la ocurrida en el caso de autos el Honorable Árbitro Allan Dash resolvió lo siguiente:

“if an employee chooses to test the propriety of a supervisory order or assignment by refusing to carry it out or perform the assignment, and he is disciplined as consequence of such refusal, the question that an Arbitrator is customarily called upon to resolve is not the order or the assignment but, rather, whether there was just cause for the discipline invoked against the grievant as a consequence of his refusal to carry out the order, or perform the assignment. And, if the facts of the case prove to the Arbitrator’s satisfaction that the grievant refused to carry out an order, or perform an assignment, that did not potentially demean him personally or expose him to life or health hazards **beyond those customarily attached to his regular job**, the Arbitrator will almost invariably sustain the discipline and will not concern himself with the order or the assignment.” Department of the Air Force, 75 LA 170, 175 (1980). (Énfasis nuestro).

Es un hecho incontrovertido en el caso de autos que el Querellante se negó a acatar la orden que le impartió su supervisor sin tan siquiera expresar una razón válida o justa para no obedecer la misma salvo que esos servicios no eran de él.

Surgió del testimonio del señor Monge que el Querellante se limitó a decir que él no iba hacer los servicios adicionales, que arrancó la hoja donde se encontraban los mismos, que se marchó y que realizó su ruta normal sin hacer los servicios adicionales asignados, en claro desafío a las instrucciones y ordenes que le impartieron sus supervisores al respecto.

Con relación a lo anterior debemos señalar que a nuestro entender el hecho de negarse a llevar a cabo instrucciones de su supervisor sin justa causa y la insubordinación son faltas íntimamente relacionadas y ligadas entre si.

Entendemos que para que exista una insubordinación el empleado tiene que **no** haber seguido las instrucciones impartidas por su supervisor lo cual según fue negociado por las partes, la segunda es una falta de por si e independiente al acto de la insubordinación.

El no seguir las instrucciones impartidas debilita el respeto y mina la confianza en la relación empleado - patrono, además trastoca las reglas de convivencia social y civil y redundaría en que nadie quisiera acatar las directrices de sus supervisores.

Entendemos que cuestionar las instrucciones de trabajo (insubordinación) y rehusar hacer un trabajo (negarse a seguir instrucciones) son justa causa para disciplinar y para despedir empleados.

Entendemos que la Compañía tomo la medida disciplinaria justificada contra el Querellante al despedirlo de su posición visto el hecho de que conforme al Reglamento Disciplinario, Anejo A, supra, una segunda violación del empleado a la Regla Núm. 18, supra, conlleva su despido.

Entendemos que la decisión de la Compañía de despedir al Querellante **no** fue arbitraria, caprichosa, injusta, ni irrazonable.

La misma fue investigada por el Lcdo. Francisco J. Grillo González, quien examinó el expediente del empleado, los informes presentados por los supervisores, entrevistó a los testigos y finalmente recomendó conforme al Convenio Colectivo la correspondiente acción disciplinaria que finalmente la Compañía le impuso al Querellante.

Entendemos que la prueba desfilada por la Compañía justifica la decisión de despedir al Querellante.

La Compañía actuó conforme al Convenio Colectivo y al Reglamento Disciplinario y en virtud de sus prerrogativas gerenciales y su derecho de administración dispuesto en el Convenio Colectivo.

Por lo que la Medida Disciplinaria impuesta al Querellante es una correcta y esta acorde al Convenio Colectivo y al Reglamento Disciplinario.

Al Querellante no haber seguido las instrucciones impartidas por su supervisor lo cual quedó probado en la vista de arbitraje, esto atenta contra el buen funcionamiento de la Compañía y obra en perjuicio del servicio provisto por ésta a sus clientes puesto que la orden emitida tenía como propósito dar un buen servicio y lograr un flujo eficiente en la operación del negocio.

Lamentablemente la actuación del Querellante no puede ser tolerada por el Patrono.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresadas emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

El Despido del Sr. Miguel Morales estuvo justificado y de conformidad al Convenio Colectivo.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de septiembre de 2010.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 22 de septiembre de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA MARÍA MONTALVO
DIRECTORA DE RECS. HUMANOS
LM WASTE MANAGEMENT
PMB 123 BOX 7886
GUAYNABO PR 00970-7886

LCDO FRANCISCO GRILLO GONZÁLEZ
PMB. 123 BOX 7886
GUAYNABO PR 00970-7886

LCDO JUAN CARLOS TORO SEPÚLVEDA
PO BOX 300
MERCEDITA PR 00715

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIFICIO MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00917

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III