

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

**MÉNDEZ & CO.**  
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-04-3287**

**SOBRE: SUSPENSIÓN UN (1)DÍA  
SR. NORBERTO RIVERA**

**ÁRBITRO:  
FERNÁNDO 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 Hato Rey, Puerto Rico el jueves, 11 de octubre de 2007.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el martes, 15 de enero de 2008, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por **“la Compañía”** o **“el Patrono”** compareció el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Héctor Rivera, Vicepresidente y Gerente de Operaciones, el Sr. Waldemar Flores, Director de Recursos Humanos y el Sr. Ángel Declet Ortiz, Supervisor y Testigo.

Por **“la Unión”** comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José Luis Cortés, Oficial de la Unión, el Sr. Pedro Rodríguez, Delegado de la Unión, el Sr. Orlando Pérez, Testigo y el Sr. Norberto Rivera, Querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio, si la suspensión de un día estuvo o no justificada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado”.

## III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Conjunto Núm. 1: Convenio Colectivo vigente entre las partes del 30 de agosto de 2002 al 30 de junio de 2006.

## IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO

### ARTÍCULO IV

#### PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes; mantener el orden y eficiencia en sus almacenes; y tiene también la Compañía todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los terminos de este Convenio. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

**ARTÍCULO XXXVI****ACCIONES DISCIPLINARIAS**

1. Toda acción disciplinaria que tome la Compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.
2. Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de 15 días laborables, excepto la primera que no sera mayor de cinco (5) días laborables.
3. Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, serán notificadas por escrito al empleado, con copia al delegado y a la Unión. El empleado junto con el delegado o representante tendrá derecho a discutir la acción disciplinaria. Una vez discutida, si la decision favorece al empleado, se retirará de su expediente.
4. La amonestación escrita no permenerá en vigor por un período mayor de doce (12) meses de la fecha de la notificación de la advertencia.

**V. DETERMINACIONES DE HECHOS**

El 17 de marzo de 2004 el Sr. Rafael Deplet, Supervisor del Almacen de provisiones de la Compañía le indicó al empleado Norberto Rivera, en adelante denominado "el Querellante", por la mañana que se pusiera un "coat" o abrigo para entrar al área de frio donde se necesitaba su ayuda para realizar una labor que consistía en bajar "paletas" con un "finger" de los niveles altos, ésto durante la hora de almuerzo de otro empleado.

El señor Decllet le trajo un “coat “ o abrigo al Querellante el cual estaba en la Oficina y este abrigo estaba de “laundry”. El mismo se usaba una vez trimestralmente durante los inventarios y luego se envía al “laundry”.

Cuando el señor Decllet le pidió al Querellante hacer la tarea en el área de las neveras y que se pusiera el “coat” o abrigo, el Querellante se negó a ponerselo porque el quería uno personal, uno asignado a él, por si acaso por si tenía que entrar de nuevo.

Ello a pesar de que el área en que trabaja el Querellante es en el área seca, no la de nevera y este no había entrado a la nevera a trabajar.

Es un hecho que el Querellante no realizó la tarea que se le asignó.

Surgió también de los hechos del caso de autos, que el abrigo que el supervisor Decllet le trajo al Querellante para que se pusiera pertenecía al Sr. Javier Batista, que el abrigo o “coat” estaba en una funda y que por costumbre es de “laundry.”

La Unión y el Querellante durante se testimonio pretendieron crear dudas sobre un alegado Segundo abrigo o “coat” que le trajeron al Querellante y el cual estaba supuestamente sucio pero no nos convence su alegación a este respecto.

La controversia que el Querellante pretendió crear con su testimonio en la vista de arbitraje del caso de autos relacionada con un segundo abrigo o “coat” que le trajeron alegadamente sucio no puede opacar la realidad admitida por el Querellante de que a este se le trajo un abrigo o “coat” de laundry para hacer la tarea que se le asignó y

que este se negó a hacer la tarea con dicho abrigo o “coat” por que el quería uno personal.

Es importante señalar que no fue el señor Decllet quien regreso con el supuesto segundo abrigo o “coat” luego de que el Querellante se negó a trabajar con el que el señor Decllet le trajo, sino que entonces apareció el Sr. Rubén Solla, Gerente del almacen y le exigió al Querellante que se pusiera el abrigo o “coat” e hiciera la tarea que se le asignó.

De lo anterior se puede deducir que no es cierta la versión del Querellante en el sentido de que el señor Decllet fuese a buscarle otro abrigo o “coat” al Querellante cuando este ultimo no quizo usar el que el señor Decllet le trajo de laundry, sino que el señor Decllet fue a darle la queja al señor Solla sobre el acto de insubordinación del Querellante y entonces el señor Solla fue a exigirle al Querellante ponerse el abrigo o “coat” y que realizara la tarea asignada.

Quedo claro también que cuando el señor Solla se comunicó con el Querellante y le ordenó a este ponerse el abrigo o “coat” y realizar la tarea, éste se volvió a negar a obedecer la orden.

De esta manera quedaron configuradas al menos dos (2) distintas ordenes que el Querellante no quizo obedecer de distintos supervisors.

Surgió también de los hechos del caso que por otro lado el Sr. Waldemar Flores, Director de Recursos Humanos de la Compañía testificó también que tres (3) veces le

ordenó al Querellante que se pusieran el abrigo o “coat” y que se fuera a trabajar y que el Querellante se negó.

Por otra parte y finalmente, los testimonios de los Sres. Pedro Rodríguez y Orlando Pérez de la Unión no abonaron en nada a nuestro entender a la resolución de la controversia objeto del caso de autos puesto que éstos no estuvieron presentes cuando el Supervisor Decllet le dió la orden al Querellante de utilizar el abrigo o “coat” que le trajo y fuera a realizar la tarea asignada y evidentemente éstos no saben en que condición estaba el abrigo o “coat” que el señor Decllet le trajo al Querellante.

Por razón de todo lo anteriormente señalado, la Compañía le impuso al Querellante una suspensión de un (1) día y la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón al Patrono y no a la Unión en el caso de autos, y que la medida disciplinaria consistente en la suspensión de un (1) día impuesta al Querellante estuvo justificada. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que surgió claramente de los hechos del caso de autos que el supervisor Ángel Decllet le dió una orden al Querellante de ponerse un abrigo o “coat” para entrar el área de frío y realizar allí una labor, que dicho abrigo estaba de “laundry” y que no obstante, el Querellante se negó a ponerse al abrigo o “coat” por que quería uno para él y no el del Sr. Javier Batista.

Podemos observar que en las circunstancias específicas de este caso la orden que le dió el señor Deplet al Querellante no era una orden ilegal o peligrosa a la salud del Querellante.

De hecho el abrigo o “coat” estaba de laundry y la razón que le dió el Querellante al señor Deplet no tenía que ver con su salud, sino con el hecho de que éste quería un abrigo personal.

Con relación a lo anterior debemos señalar que el Honorable Árbitro José R. Colón Burgos, (quien actualmente ocupa el puesto, de Subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje) en el caso núm. A-02-3730 de Pepsi Américas, Inc. resolvió lo siguiente:

**La obligación primordial del empleado es, en primera instancia, obedecer la orden impartida y luego querellarse, de así entenderlo necesario,** utilizando todo el andamiaje procesal que le brinda a esos efectos el convenio colectivo. **Es por eso que existe un procedimiento de quejas y agravios a disposición de todo empleado unionado que entienda que se le ha violado algún derecho contractual. De esta forma,** como expresamos anteriormente, a menos que exista una razón apremiante para no obedecer una orden, directriz o mandato de un superior, **incurrir en insubordinación aquel empleado que desobedece dicha orden.** (énfasis, suplido)

Debemos señalar además relacionado con lo anterior que cuestionar las órdenes de trabajo y rehusar hacer un trabajo implica el cometer o incurrir en Insubordinación, la cual es justa causa por si sola para disciplinar y hasta para despedir a un empleado.

A estos efectos el reconocido árbitro Thomas Cipolla en el caso de Allied Health Care Products, 94 LA 178: resolvió lo siguiente:

“The Grievant’s refusal of his job assignment, absent any legitimate or well-recognized justification, constitutes insubordination. In most cases, insubordination supports just cause for the discharge.

...

In assessing discipline, an employer normally looks at the possibility of the rehabilitation of the employee, the deterrence of similar conduct by other employees and the protection of the efficient operation of its business. **Insubordination is well recognized as a serious offense that interferes with the employer’s business.** (énfasis suplido)

Debemos señalar que resulta claro que el tener en el empleo a una persona que reta las órdenes impartidas por un supervisor desmoraliza al resto de los empleados y pone en riesgo la estructura de autoridad de una empresa e impide el buen y normal funcionamiento de la Compañía.

Sobre el aspecto y el tema de la insubordinación el reputado Árbitro Rafael A. Berríos en el caso A-850 de la Asociación de Empleados del E.L.A. resolvió que:

**La insubordinación no es otra cosa que el reto a la autoridad establecida, lo que constituye un delito industrial grave, dentro de nuestra comunidad industrial y, constituye además la justa causa, exigida por los árbitros industriales para disciplinar válidamente a un empleado.** (énfasis suplido)

Por otro lado se ha establecido que:

Un empleado tiene la obligación de que cuando se le imparte una orden por un superior éste debe acatarla, a menos que dicha orden sea ilegal, criminal, peligrosa a la salud y a la seguridad del empleado y, claramente, fuera de la autoridad de la Compañía. Es por ello que no se requiere amplia glosa juridical o arbitral para establecer lo que ya es doctrina lapidaria en el ámbito obreropatronal a los efectos de que un empleado viene obligado a obedecer las órdenes de sus superiores y realizar las funciones que se le asignan. Véase el caso núm. A-02-3730 de Pepsi-Américas Inc. del Honorable Árbitro José R. Colón Burgos, supra.

Este principio es corolario al principio llamado “obey now - grieve later principle” el cual fue establecido en el caso de Ford Motor Co., 3 LA 781 y en donde se indicó que:

“... The grievance procedure is the orderly effective, and democratic way of adjusting [ ] disputes within the framework of the collective labor agreement.

“an industrial plant is not debating society. When a controversy arises production cannot wait for exhaustion of the grievance procedure... someone must have the authority to direct the manner in which it is to go on until the controversy is settled. That authority is vested in supervision. It must be vested there because the responsibility for production is also vested there; and responsibility must be accompanied by the authority... It should be definitely understood, then, ... that an employee must obey supervisor’s instructions pending the negotiations or the processing of his grievance...” Ford Motor, supra, págs. 781-782 (énfasis suplido)

De conformidad con todo lo anteriormente señalado resolvemos que no debió el Querellante ponerse a discutir o cuestionar con su supervisor si necesitaba o no un

abrigo personal, sino que debió acatar, cumplir y obedecer la orden de ponerse el abrigo o “coat” y entrar a realizar la tarea que le asignó.

Relacionado con todo lo anterior debemos señalar además, que está firmemente establecido en el campo obrero patronal que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarios por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri en su obra How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta. Ed., 2003). (Subrayado nuestro).

Finalmente debemos señalar que la Compañía le impuso al Querellante una sanción disciplinaria consistente de una suspensión por un (1) día. Sin embargo, el hecho de que en diferentes momentos se le ordenase al Querellante ponerse el abrigo o “coat” y efectuar la tarea y que éste se negara, pudo ser un agravante en este caso y pudo conllevar la imposición de una suspensión de mayor duración y/o hasta el despido. En este contexto entendemos que la Compañía fue leniente y moderada en su sanción.

En consecuencia, dada la seriedad con que se considera una ofensa de insubordinación dentro del campo obrero-patronal y, por otro lado, de la reiteración de la insubordinación resolvemos que, la Compañía estuvo totalmente justificada al imponerle una suspensión de un (1) día al Querellante.

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

## VII. LAUDO

A la luz de la prueba y el Convenio Colectivo, la suspensión de un (1) día impuesta por el Patrono al Sr. Norberto Rivera estuvo justificada.

Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de enero de 2008.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 22 de enero de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES  
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR WALDEMAR FLORES  
DIRECTOR RECS HUMANOS  
MÉNDEZ & CO  
PO BOX 363348  
SAN JUAN PR 00936-3348

LCDO LEONARDO DELGADO  
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL  
1127 AVE MUÑOZ RIVERA STE 1  
SAN JUAN PR 00925

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA