

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan PR 00917-5540

EL DÍA, INC.
(Patrono)

Y

**UNITED STEELWORKERS OF
AMERICA**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-05-2666

**SOBRE: DESPIDO POR
INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró el día 12 de febrero de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

Por El Día, Inc., en adelante "el Patrono" o "la Compañía", comparecieron, la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. José Espinal Castillo, Vicepresidente de Producción y Testigo; el Sr. Edwin Meléndez, Gerente de Relaciones Laborales; el Sr. Efraín Figueroa Pérez, Supervisor de Mantenimiento de Prensa, y Testigo.

Por la United Steelworkers of America, en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. Saúl Román Santiago, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Rubén Cosme, Representante; y el Sr. Jorge I. Massa Martínez, Querellante y Testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar, toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus

respectivas posiciones. El caso quedó debidamente sometido el 17 de septiembre de 2007, fecha concedida a las partes para sendos memorandos derecho.

II. SUMISIÓN

El asunto ha resolver en la presente querrela es el siguiente:

Determinar, conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes, si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO IX PAGA POR DESPIDO

1. Cualquier empleado despedido por cualquier razón que no sea la comisión de un acto delictivo, insubordinación grave o negligencia crasa en su trabajo recibirá en una cantidad global el equivalente de ochenta y cinco (85) horas por cada seis (6) meses o fracción de los mismos de servicio continuo con la Empresa hasta un máximo de veintiocho (28) semanas si ocurre durante la vigencia del primer año de convenio, un máximo de veintinueve (29) semanas si ocurre durante el segundo año, un máximo de treinta (30) semanas si ocurre durante el tercero o cuarto año de convenio.

....

5. Las partes aclaran que la frase "comisión de un acto delictivo" significa incurrir en conducta que pueda constituir un acto delictivo punible bajo las leyes penales de Puerto Rico. "Insubordinación grave" significa una conducta de desobediencia a una orden que se realiza deliberadamente o que tiene una repercusión grave en el negocio de la Compañía o conducta que se realiza frente a otros empleados siendo un ejemplo de confrontación a la gerencia. Así mismo, significa una persona que después de recibir orientación por la gerencia sobre la negativa a realizar una orden continúa descatando la misma. "Negligencia

crasa” significa el incurrir en descuido de omisión o comisión de forma que exista una consecuencia que afecte negativamente a la Compañía. (Subrayado nuestro)

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El aquí Querellante, Jorge L. Massa Martínez, trabajaba para el Patrono El Nuevo Día, empresa que se dedica a la producción y distribución del periódico El Nuevo Día, desde, aproximadamente, quince (15) años hasta el 2 de marzo de 2005, fecha en que fue efectivo su despido de empleo y sueldo. A la fecha de su despido el Querellante ocupaba el puesto de Manejador de Materiales Peligrosos en el Departamento de Producción. El Departamento de Producción está a cargo de la impresión del periódico, reciclaje de tinta y mantenimiento de la prensa de impresión. Como parte de sus funciones, el Querellante estaba a cargo de la operación de la maquina conocida como “la Petro”, que se utiliza para el reciclaje de tinta.

A tenor con la prueba desfilada la máquina Petro se utiliza para reciclar la tinta de imprimir el periódico. El operador de la misma se encarga de abrir y cerrar las llaves de paso de los conductos que llevan la tinta usada a la máquina para el proceso de reciclaje. Dicho proceso consiste en el calentamiento y filtración de la tinta y, posteriormente, el traslado de la tinta a través de unos conductos que llevan a la mezcladora y/o a tanques de almacenamiento.¹ El operador, además, de vigilar que la temperatura de la tinta se mantenga constante, y de limpiar los filtros, está

¹ Exhibit Núm 1 - Patrono

pendiente de cualquier desperfecto o avería que ocurra. La máquina requiere de constante atención del operador. El Querellante no llegó a manejar material peligroso durante sus funciones de reciclaje de tinta.

El supervisor directo del Querellante lo era el Sr. Efraín Figueroa Pérez, Supervisor de Mantenimiento de Prensa del Departamento de Producción.

En la carta de despido del 2 de marzo de 2005, dirigida al Querellante y suscrita por el Vicepresidente de Producción, Ing. José M. Espinal Castillo, se desprende, en lo pertinente, lo siguiente:

En reunión sostenida con usted el pasado lunes 24 de enero de 2005, en donde estaban presentes el Sr. Efraín Figueroa, su supervisor, el Sr. Roberto Ruiz, Vicepresidente de la Unión, Ing. Miguel Santiago, Gerente de EHS, y este servidor, le comunicamos que usted no trabajaría horario corrido y que tomaría su hora de almuerzo, y operaría la Petro diariamente.

Luego en comunicación del 10 de febrero de 2005 enviada por el Ing. Miguel Santiago, EHS manager, se especificaba la jornada de trabajo de cada empleado en el grupo para asegurar que evitáramos el trabajo corrido durante el período de tomar alimentos.

Este martes 2 de marzo de 2005 el Ing. Miguel Santiago se percató que la Petro no ha estado corriendo desde el jueves 24 de febrero de 2005. Al cuestionarle la razón, usted le indicó que no estaba operando la Petro porque no estaba trabajando corrido, y que no operaría la Petro si no trabajaba corrido. También usted indicó que si no era así podíamos buscar otro operador para la Petro y que lo transfiriéramos a los Pasters.

No hay justificación alguna por no haber estado operando la Petro, ya que esta operación, es parte de los deberes y responsabilidades esenciales de su puesto y se deben

cumplir diariamente. Como podrá entender, el ignorar el requerimiento de la empresa y más aún, su conducta de confrontación nos ha demostrado su intención manifiesta y evidente de terminar la relación de empleo existente. Por tal razón, lo estamos separando de empleo y sueldo.[sic]²

Previo al despido, el 17 de mayo de 2001, el Supervisor Figueroa Pérez dirigió una comunicación al Querellante relacionada con la conducta de éste y posibles consecuencias, la cual, en lo pertinente, señala lo siguiente:

El miércoles, 9 de mayo de 2001, nos reunimos en mi oficina con el Sr. Diego Hernández, Vicepresidente de la Unión, donde estuvimos hablando sobre su conducta.

En varias ocasiones hemos hablado sobre su conducta hacia sus compañeros y con este servidor. En esta reunión usted acordó cambiar su actitud. De no cambiar su actitud y violar este acuerdo no deja otra alternativa que tomar medidas disciplinarias. Las mismas podrían ser suspensión de empleo y/o separación de sueldo permanente.[sic]³

Posteriormente, el 3 de noviembre de 2004, el supervisor Figueroa Pérez, dirigió un informe escrito a los Ingenieros José Espinal Castillo y Miguel A. Santiago Rivera, relacionado con un incidente del Querellante. La misma señaló que se sostuvo una reunión entre las partes con el Querellante, y éste mostró una conducta amenazante y agresiva.

En lo pertinente, dicha comunicación indica lo siguiente:

En el día de hoy llamé a mi oficina al Sr. Jorge Massa para darle unas instrucciones de trabajo. El Sr. Jorge Massa no llegaba y lo fui a buscar a su área de trabajo. Él me manifestó que para yo hablar con él tenía que ser con un representante de la Unión. En ese momento pasó por el área el Sr. Roberto

² Exhibit Núm. 6 - Patrono

³ Exhibit Núm. 2 - Patrono

Ruiz, Vicepresidente de la Unión y lo llamé...le pedí que lo orientara (al Querellante) de que yo tengo derecho de reunirme con él sin ningún delegado de la Unión. Además, le indiqué al Sr. Roberto Ruiz que yo lo esperaba en la oficina con el Sr. Jorge Massa para aclarar esto.

...Le indiqué a los representantes de la Unión que orientaran al Sr. Jorge Massa que yo no tengo que tener ningún representante de la Unión para yo darle instrucciones de trabajo. En ese momento el Sr. Jorge Massa comenzó con amenazas a este servidor por varias ocasiones. En un momento dado le pregunté al Sr. Jorge Massa que si él me estaba amenazando y él me contestó que lo cogiera como yo quisiera. Entre las amenazas me dijo "que si yo tenía un problema con él que lo arreglamos donde tú quieras". Esto lo repitió en forma amenazante. Los delegados de la Unión le indicaron que se callara la boca. Acto seguido, trató de agredir mi persona, en ese momento los delegados lo aguantaron y lo sacaron de mi oficina.[sic] ⁴

Posteriormente, el 5 de noviembre de 2004, mediante carta dirigida al Querellante, la Compañía suspendió al Querellante de empleo y sueldo por tres (3) días hasta el 8 de noviembre de 2004. En la comunicación se señaló, entre otras cosas, que si bien la actitud amenazante a su supervisor era meritoria de una terminación de empleo se determinó suspenderle de empleo y sueldo por tres (3) días. Que en reunión sostenida, previamente, con el Querellante se informó sobre la reorganización a efectuarse en el área de Mantenimiento y reciclaje de tinta, se consideraría el traslado que solicitó, y antes de iniciar labores el 8 de noviembre de 2004, a su turno regular de trabajo, se reportara con el Ing. Miguel A. Santiago, el

⁴ Exhibit Núm. 3 - Patrono

Supervisor Figueroa Pérez y el Líder de Grupo (Leadman) Jaime Torres, para coordinar los trabajos a realizarse.

En lo pertinente, dicha comunicación indica lo siguiente:

El pasado miércoles, 3 de noviembre, durante una reunión con el Sr. Efraín Figueroa, su supervisor, el Sr. Roberto Ruiz, Vicepresidente de la Unión, y el Sr. Eugenio García, Delegado de la Unión, usted asumió una actitud amenazante hacia su supervisor.

Como es de su conocimiento, este comportamiento es justificación para la terminación del empleo. Sin embargo, después de habernos reunidos con representantes de la Unión, hemos reconsiderado nuestra determinación y hemos decidido suspenderle de empleo y sueldo por tres días.

En el día de hoy nos reunimos con usted junto con el Sr. Jorge Miranda, Presidente de la Unión, el Sr. Roberto Ruiz, Vicepresidente de la Unión, el Ing. Miguel Santiago, Gerente de EHS, y el Sr. José Ramos, Gerente de Recursos Humanos. Durante esa reunión le explicamos lo arriba mencionado, y aprovechamos para aclarar la reorganización en el área de mantenimiento y reciclaje de tinta. También le expresamos nuestra disposición a considerar una transferencia de área de trabajo a los pasters según usted lo solicitó.

Acordamos que deberá reportarse a sus labores el lunes, 8 de noviembre de 2004 a su turno regular de trabajo. Antes de comenzar sus labores, el Ing. Miguel Santiago citará una reunión en su oficina con usted, el Sr. Efraín Figueroa, supervisor, y el Sr. Jaime Torres, Leadman, para coordinar y aclarar los trabajos.[sic] ⁵

El 10 de febrero de 2005, el Gerente de área, Ing. Santiago Rivera suscribió un memorando al supervisor Figueroa Pérez, relacionado con tiempo extra (“overtime”)

⁵ Exhibit Núm. 4 - Patrono

y horario de almuerzo de los empleados. El mismo, en lo pertinente, indica lo siguiente:

A partir de el lunes 16 de este mes la labor que se eliminará cualquier operación que se está realizando con tiempo extra ("overtime") o corrido. Estamos haciendo varios recortes en el presupuesto y estamos identificando todas las alternativas viables para lograr nuestras metas.

Si por alguna razón necesitamos trabajar tiempo extra o corrido en alguna operación especial, hay que justificarlo por adelantado.

También indicarles que las horas de almuerzo son fijas y no se pueden violar bajo ningún concepto.

Empleados	Turno	Almuerzo
José Ginés	7:00 am - 4:00 pm	11:00 am - 12:00 m
Jorge Massa	7:00 am - 4:00 pm	11:00 am - 12:00 m
Enrique Rodríguez	7:00 am - 4:00 pm	11:00 am - 12:00 m
Milton Martínez	5:00 am - 2:00 pm	9:00 am - 10:00 pm
Mantenimiento	5:00 am - 2:00 pm	9:00 am - 10:00 pm

Favor de informarles a todos esta información, sin falta hoy, gracias. [sic] ⁶

Del memorando se desprende que el horario establecido para el Querellante en su turno regular de trabajo era de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., y de 11:00 a.m. a 12:00 m de hora de almuerzo.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Sostuvo el Patrono, que para el 2 de marzo de 2005, el Querellante incurrió en insubordinación crasa (grave), al no acatar las instrucciones impartidas para que

⁶ Exhibit Núm. 5 - Patrono

realizara su trabajo, en ocasiones distintas, no solo de su supervisor directo sino también del Gerente de Área y del Vicepresidente de Producción de la Compañía; además, de asumir una actitud de reto y de confrontación hacia la Compañía.

Señaló el Patrono que del historial disciplinario del Querellante se desprende que éste reflejó una actitud y conducta reiterada de confrontación e insubordinación hacia la Compañía por la que tuvo que ser orientado, advertido y sancionado en ocasiones previas.

Como parte de su prueba el Patrono presentó los testimonios del Supervisor Figueroa Pérez y del Vicepresidente de Producción, Ing. José Espinal Castillo.

Del testimonio del supervisor Figueroa Pérez se desprende que para el 2001, se asignó un empleado para que se adiestrara en el manejo de la máquina Petro. Que el Querellante mostró oposición a tal directriz, y se recibieron quejas sobre él de parte del empleado asignado. Que ante la conducta negativa del Querellante hacia los demás empleados del trabajo, se solicitó a la Unión que orientara al Querellante. Que el Querellante, además, fue, debidamente, orientado por el Patrono sobre su conducta. Que el Querellante se comprometió a cambiar de actitud, no sin antes verle advertido por escrito el 9 de mayo de 2001, de las posibles consecuencias de no cumplir con dicho compromiso.

Indicó, además, que el 3 de noviembre de 2004, al impartirle instrucciones para los trabajos del día, el Querellante no quiso hacerlo sin la presencia de la representación de la Unión. Que junto a la Unión se orientó al Querellante. Que el

Querellante desplegó una conducta de reto y amenaza verbal y de agresión física hacia su supervisor. Que como consecuencia de ello, el 5 de noviembre de 2004, fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días, no sin haberle ofrecido una oportunidad para cambiar de conducta.

De lo declarado por el Ing. Espinal Castillo surge que debido a la actitud amenazante del Querellante hacia su supervisor para el 3 de noviembre de 2004, y, luego de que el asunto se discutió con la Unión, se consideró la decisión original de despido más se determinó la suspensión de tres (3) días de trabajo al Querellante, efectiva para el 5 de noviembre de 2004. Que, incluso, se consideró la petición del Querellante de un traslado de área de trabajo (área de "Pasters"7). Que el Querellante optó por quedarse en su área de trabajo de reciclaje de tinta. Que el 21 de enero de 2005, el Querellante le manifestó una serie de preocupaciones, a saber: "ponches" (registro de asistencia) no registrados; una serie de desperfectos de la máquina Petro; y sobre un diferencial que recibía el Líder de Grupo (Leadman) Jaime Torres, las cuales fueron satisfechas por el Patrono. Que el Patrono se percató que el Querellante no estaba disfrutando de su hora de almuerzo, esto es, que trabajaba corrido, incurriendo en tiempo extra ("overtime"). Que el Patrono no solo satisfizo las preocupaciones del Querellante sino indicó que tenía que tomar su hora de alimentos todos los días, y se asignaría un empleado en la operación de la máquina Petro durante el disfrute de dicha hora. Que el Querellante ni el delegado de la Unión

presentes objetaron dichas directrices. Que, posteriormente, el 10 de febrero de 2005, el Patrono emitió un memorando dirigido al Supervisor Figueroa Pérez que establece el horario de trabajo y de tomar alimentos de los empleados bajo su supervisión, incluyendo el Querellante, a base del lenguaje del Artículo XV- A, Período de Descanso de Tomar Alimentos en Tiempo Extra del Convenio Colectivo, *infra*.⁸

Indicó, además, que el miércoles, 2 de marzo de 2005, recibió quejas del Gerente de Área, Miguel Santiago, sobre el Querellante. Que Santiago informó que la máquina Petro no estaba operando desde el lunes de esa semana (28 de febrero de 2005). Que Santiago cuestionó al Querellante y éste indicó que la Petro no estaba operando desde el día jueves de la semana anterior (24 de febrero de 2005); que no iba a operarla a menos que pudiera hacerlo de forma corrida, esto es, incluida la hora de almuerzo, y que si no le gustaba que lo enviaran al área de los "Pasters". Que ese miércoles, 2 de marzo, la máquina Petro no estaba operando. Que el Querellante, nuevamente, expresó que no iba a operar la máquina Petro si no era "de corrido". Que ese 2 de marzo sostuvo una reunión con el Querellante, junto a la presencia de la representación de la Unión. Que el Querellante señaló que no operaría la máquina Petro hasta que se le permitiera trabajarla de forma corrido. Que se informó al Querellante, que tanto él como la Unión no objetaron, las directrices impartidas e incluso estuvo disfrutando de su hora de almuerzo. Que, sin embargo, el Querellante

⁷ Donde se colocan los rollos de papel de la imprenta.

⁸ "Los empelados de la Unidad Contratante tomarán su primera hora de tomar alimentos no antes de la tercera hora de trabajo ni después de comenzada la sexta hora de trabajo tal y como se ha venido

señaló que no eran aceptables. Que toda vez el Querellante no presentó una justificación razonable para no realizar su trabajo, su actitud desafiante y de conducta de desobediencia deliberada a una orden directa de la empresa en todos los niveles de supervisión, no solo afectó la moral de los demás empleados sino tuvo una repercusión económica grave para la Compañía en gastos adicionales en el uso de tinta "virgen" (sin usar), se determinó despedir al Querellante.

Por su parte, la Unión presentó el testimonio del Querellante Jorge L. Massa Martínez. De su declaración se desprende que trabajó para la Compañía por más de quince (15) años. Que la operación de la máquina Petro requirió de varios adiestramientos del 1995 al 2005, que lo acreditan como Manejador de Materiales Peligrosos⁹, además, de tener experiencia en el manejo de los mismos. Que era la única persona en la Compañía con el conocimiento y experiencia para el manejo de la máquina Petro y el responsable de la máquina Petro durante su turno de trabajo. Que su operación requiere de constante atención, ya que la tinta debe mantener una temperatura constante. Que tales funciones requerían trabajar la hora de almuerzo, por razón de que iniciado el proceso de reciclaje el mismo no puede detenerse. Que incluso no usaba las facilidades de los servicios sanitarios, mientras se encontraba pendiente de la operación de la máquina Petro. Que parte de su trabajo consistía, además, el cambiar y limpiar los filtros de la Petro, lo que requiere la operación de otras máquinas en la Compañía.

realizando hasta el presente, de manera que el empleado no trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin tomar su período de alimentos".

Además, que el martes, 22 de febrero de 2005, trabajó corrido. Que el miércoles, 23 de febrero de 2005, se encontraba en adiestramiento. Que el jueves, 24 de febrero de 2005, la máquina de lavar los filtros no estaba disponible. Que realizó funciones de mezcla de tinta bajo la supervisión del Supervisor Figueroa Pérez, y del Líder de Grupo, Jaime Torres. Que el viernes, 25 de febrero de 2005, realizó trabajos de mezcla de tinta. Que el lunes, 28 de febrero de 2005, solicitó autorización Ing. Santiago Rivera para ausentarse el martes, 1 de marzo de 2005.¹⁰ Que el miércoles, 2 de marzo de 2005, fue llamado a la oficina del Ing. Espinal Castillo. Que llevó ante el Ing. Espinal Castillo uno de los filtros que usa en la máquina Petro, y demostrar que la Petro debe mantenerse en operación constante. Que de desconectarse la máquina Petro la tinta puede endurecerse y dañar los filtros. Que nunca objetó el tomar la hora de almuerzo según se le instruyó y así lo hizo. Que en ningún momento faltó el respeto a su supervisor ni lo amenazó o agredió. Que tampoco informó al Gerente de Área, Miguel Santiago, que no operaría la máquina Petro a manos que lo pudiera hacer de forma corrida. Que desconoce por qué fue despedido y que no le permitieron explicación alguna ni operar la Petro.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es la contención del Patrono que el Querellante incurrió en un acto de insubordinación crasa (grave), el cual conlleva el despido. Dicha insubordinación consistió en no seguir las instrucciones impartidas por tres (3) supervisores de

⁹ Exhibits Núms. 1 (a, b, c, d, e, f, g, h) - Unión

superior jerarquía, a saber: el supervisor inmediato del Querellante, el Gerente de Área y el Vicepresidente de la Compañía. Que como agravante desafió la autoridad de su supervisor inmediato e hizo caso omiso a las directrices impartidas. Además, de que el Querellante fue, previamente, suspendido por insubordinación.

El Patrono basó su contención en el Artículo IX, Sección 5, supra, el cual establece la insubordinación crasa. Las características de la misma consisten en una conducta de desobediencia de una orden, que se realiza deliberadamente, o tiene una repercusión grave en el negocio, o se realiza frente a otros empleados como ejemplo de confrontación hacia la gerencia; e incluye que luego de recibir orientación sobre la negativa a realizar una orden continúe desacatando la misma.

En el presente caso la evidencia refleja que el Querellante, quien estaba a cargo de la operación de reciclaje de tinta en la máquina Petro, no disfrutaba de su hora de almuerzo, esto es, trabajaba su hora de almuerzo en la operación de la Petro. Que recibió instrucciones de cumplir con su horario regular de trabajo, el cual incluye la toma de alimentos. Que dichas instrucciones fueron recibidas y aceptadas sin objeción tanto por el Querellante como la Unión. Que la máquina Petro dejó de operarse, al menos desde el 23 de febrero al 2 de marzo de 2005. Que la Unión estuvo presente en las reuniones que el Patrono sostuvo con el Querellante el 9 de mayo de 2001, 3 de noviembre de 2004 y 24 de enero de 2005, relacionadas con la conducta del Querellante y las consecuencias de la misma, y en ocasión de orientar al Querellante sobre el horario de trabajo a seguir.

¹⁰ El martes 1 de marzo de 2005, el Querellante tuvo un día personal y no se presentó a trabajar.

El Querellante se limitó a negar las imputaciones del Patrono, entre éstas la falta de respeto al Supervisor Figueroa Pérez, que resultó en una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo, la cual nunca fue impugnada por la Unión.

La conducta del Querellante demostró que no acató las instrucciones impartidas por el Patrono, tanto verbales como escritas, de operar la máquina Petro dentro de su horario regular de trabajo.

La insubordinación por definición, es la negativa de un trabajador a obedecer directrices gerenciales o a cumplir con un procedimiento. Es obligación de todo empleado de obedecer una orden impartida por su supervisor y realizar las funciones que se le asignen. De no obedecer dicha directriz el empleado estará incurriendo en insubordinación. Esto es conocido en el ámbito laboral como "obey now - grieve later"; obedezca ahora y quejese después. De no haber estado de acuerdo el Querellante tenía que acudir a la Unión para quejarse y canalizar su reclamo a través de los mecanismos provistos en el Convenio Colectivo.

Al respecto los tratadistas Elkouri & Elkouri han señalado lo siguiente:

"It is a well - established principle that an employee must obey management's orders and carry out their job assignment's even if believed to violate the grievance procedure for relief".

La excepción a lo anterior es cuando la orden impartida por un supervisor y la misma cause un peligro real a la vida, salud o seguridad del empleado o que el trabajo requerido resulte en extremo denigrante y no responda a emergencia alguna, la negativa del empleado estará justificada.

En el caso de autos, la actitud asumida por el Querellante constituyó un reto a la autoridad de su supervisor. El abierto desafío del Querellante a las órdenes impartidas demostró una deliberada intención de desobedecer y no cumplir con unas órdenes impartidas. Este tipo de desafío debilita el respeto y confianza en la relación empleado – patrono. Además, trastoca las reglas de convivencia social y civil, que redundaría en que nadie quisiera acatar las directrices de parte de sus supervisores.

En el presente caso, la Unión no presentó prueba de las excepciones relativas a ilegalidad, salud o peligrosidad que pueden dar lugar a la legítima desobediencia de una orden, como tampoco aquella evidencia que corroborara las alegaciones vertidas por el Querellante durante su testimonio. La representación sindical estuvo presente en las reuniones sostenidas por el Patrono con el Querellante, sin embargo sus testimonios no fueron presentados, ya para contradecir lo expuesto por el Patrono y/o para corroborar lo vertido por el Querellante.

En ausencia de prueba que establezca la existencia de una excepción a la regla de “obedecer primero y querellarse luego” y/o aquella que sostenga la veracidad de las alegaciones del Querellante, nos lleva a concluir que la negativa del Querellante a acatar las instrucciones de su supervisor, y en su lugar, insistir en trabajar durante su hora de almuerzo (“de corrido”) en la operación de la máquina Petro, en violación de dichas directrices y del Convenio Colectivo, constituye una insubordinación. En el caso Ford Motor C., 3 LA 781, se indicó: “an industrial plant is not a debating

society'', esto es, ante la orden de un supervisor, el empleado no puede entrar en argumentaciones con aquél, sino obedecer la orden impartida.

La insubordinación, por definición, es la negativa de un trabajador a obedecer directrices gerenciales o a cumplir con un procedimiento. Ésta puede manifestarse en distintas modalidades, tales como: retar o ignorar la autoridad así como comportarse de forma irrespetuosa, entre otras. La insubordinación se considera una falta grave dado que atenta contra el derecho indiscutido de la gerencia a dirigir la fuerza trabajadora. El árbitro Rafael A. Berríos en su definición sobre insubordinación indicó lo siguiente: 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.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido del Querellante Jorge L. Massa Martínez, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 3 de marzo de 2008.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 3 de marzo de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RUBEN COSME
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
PO BOX 6828
SAN JUAN PR 00960-9008

LCDO SAUL ROMAN SANTIAGO
PO BOX 191736
SAN JUAN PR 00919-1736

SR EDWIN MELENDEZ
GERENTE RELS INDS
EL DIA INC
PO BOX 9067512
SAN JUAN PR 00906-7512

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINÁS
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

**YESENIA MIRANDA COLON
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**