

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

MÉNDEZ & CO., INC.  
"la Compañía"

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, LOCAL 901  
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-1331

SOBRE: DESPIDO (INSUBORDINACIÓN)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el viernes, 9 de noviembre de 2007, a las 8:30 am, 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 de 2007, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por MÉNDEZ & CO., INC., en adelante denominado "la Compañía", los señores Waldemar Flores, Director de Recursos Humanos; Héctor Rivera, Director de Operaciones; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí; Asesor Legal y Portavoz.

De la otra parte, UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los señores Pedro Rodríguez y José

De Jesús, Delegados; Luis Rodríguez Nieves, querellante; y el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar, y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Luis Rodríguez Nieves estuvo o no justificado y/o de conformidad a las disposiciones del convenio colectivo y la prueba presentada. De no estarlo, que emita un remedio adecuado que podría incluir la reinstalación en el trabajo más el pago de los salarios y haberes dejados de percibir por éste”.

### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 30 de agosto de 2002 al 30 de junio de 2006.

### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Carta de despido de 30 de septiembre de 2006 dirigida al Sr. Luis Rodríguez y suscrita por el Sr. Waldemar Flores.

2. Exhibit II - Compañía - Manual de Empleados.

3. Exhibit III - Compañía - Memo de 24 de mayo de 2005 dirigido al querellante.

4. Exhibit IV - Compañía - Memo de 18 de febrero de 2005 dirigido al querellante.

### DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Detalle de llamadas para el teléfono (787) 435-0144 para las fechas 22/8 al 6/9 de 2005.

2. Exhibit II, Unión - Factura de Freddie Autocentro de 2-9-05.

**OPINIÓN**

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

Sostiene la compañía que el despido estuvo justificado, ya que el querellante incurrió en insubordinación.

De otro lado, la representación sindical, sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el empleado no cometió la falta imputada por la compañía.

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

La compañía para sustentar su caso sentó en la silla de los testigos al Sr. Héctor Rivera Marrero, quien en síntesis apretada declaró; que trabajo en Méndez & Co. en calidad de Director de Operaciones desde 1996; que se despidió al querellante por este no acatar unas directrices que le había impartido al querellante, es decir, que incurrió en insubordinación; que el Manual de Empleados, en su regla 49, es claro al disponer la sanción cuando un empleado incurre en insubordinación.

De otra parte, el querellante, Sr. Luis Rodríguez Nieves, entre otros, declaró; que trabajaba en Méndez allá para el año 2005; que tuvo un problema con su vehículo, en específico, con la transmisión; que por ese problema le solicitó al Sr. Héctor Rivera una licencia sin paga por una semana; que para los hechos ocurridos vivía e Fajardo; que no recuerda cuando fue que se le “quedó” la guagua; que estuvo llamando a la oficina toda la semana que se ausentó y habló con dos (2) supervisores; Denisse y Ocasio; que el día que se le daña su vehículo llamó a Ocasio; que habló con Ocasio porque Denisse no

había llegado y que Ocasio le iba a decir a Denisse lo que le había sucedido; que le solicitó permiso en dos ocasiones a Héctor Rivera.

La prueba presentada ante nos está basada fundamentalmente en los testimonios presentados por las partes, y claro está, por la credibilidad que estos nos tengan.

En donde hay contradicción, entiéndase en la evidencia testifical, le corresponde al árbitro evaluar y ponderar cada testimonio en sus méritos a base de la situación presentada.

Tratadistas<sup>1</sup> en el campo han enumerado unos factores a la hora de evaluar la credibilidad de un testigo, a saber:

1. “demeanor” del testigo; manera en que testifica;
2. carácter de su testimonio;
3. su capacidad para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual testifica;
4. su carácter de honestidad y veracidad;
5. existencia o ausencia de parcialidad o interés;
6. alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. actitud testigo hacia foro donde declara o con respecto a lo declarado;

---

<sup>1</sup> Hill & Sinicropi - Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D. C., 1980, pág. 101 et. Seq.

En el presente caso y a tono con lo indicado, nos merece entero crédito lo declarado por el supervisor del querellante. Dicha prueba nos revela que la misma fue precisa, clara y contundente.

No nos cabe lugar a dudas que el supervisor del querellante está diciendo la verdad. Es decir, el señor Rivera le impartió instrucciones al querellante que tenía que venir a trabajar y que no se podía ausentar. El querellante hizo caso omiso y se ausentó.

Claramente podemos concluir que lo anterior constituye un claro acto de insubordinación por parte del querellante. Es un claro desafío a la autoridad, en este caso hacia el supervisor señor Rivera.

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.

Sobre este particular los tratadistas Elkouri & Elkouri<sup>2</sup> han señalado:

"It is a well - established principle that 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 estaría mas que justificada. El distinguido Árbitro Stessin<sup>3</sup> ha señalado lo siguiente:

“An exception to this obey now - grieve - later doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety and health hazard. But this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee’s job”.

En el caso de autos, quedó demostrado que la actitud asumida por el señor Rodríguez constituyó un claro 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 directrices de parte de sus supervisores. Cuestionar las órdenes de trabajo y rehusar hacer un trabajo implican Insubordinación, la que es justa causa por sí sola para disciplinar y para despedir.<sup>4</sup>

Somos de opinión que el despido del querellante no fue basado en la caprichosidad, irrazonabilidad y muchos menos en la arbitrariedad. Estamos

---

<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works, 4th Ed., BNA, Washington DC, pág. 713, et. seq.

<sup>3</sup> Stessin, Lawrence - Employee Discipline, BNA, Washington DC, (1960); pág. 53, et. seq.

<sup>4</sup> Allied Health Care Products, 94 LA 178.

convencidos que este cometió la falta imputada y que existió justa causa<sup>5</sup> para el despido.

A la luz de los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido del Sr. Luis Rodríguez 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:

SR WALDEMAR FLORES  
DIRECTOR DE PERSONAL  
MÉNDEZ & COMPANY  
P O BOX 363348  
SAN JUAN PR 00936-3348

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

SR PEDRO RODRÍGUEZ  
DELEGADO  
UNIÓN TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

<sup>5</sup> Secretario del Trabajo vs. I. T. T.

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN STE 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III