

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(Autoridad o Patrono)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO y RAMAS
ANEXAS (PUERTOS)
(Unión o Hermandad)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1042

**SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA POR
INSUBORDINACIÓN**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el lunes, 20 de octubre de 2008. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, ese mismo día.

Por la **Autoridad de los Puertos de Puerto Rico**, en adelante denominada “la Autoridad o Patrono”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe Relaciones Laborales y portavoz y el Sr. José C. Rivera Falú, Jefe de Rescate Aéreo y testigo. Por la **Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas**, en adelante denominada “la Unión o Hermandad”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Batista, vice-presidente de aviación; el Sr. Ángel García Ortiz, querellante; y el Sr. Karl Ortiz, testigo.

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

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Que la Árbitra determine, si de acuerdo a la prueba sometida y admitida y el Convenio Colectivo vigente, si se justifica o no la amonestación escrita por el día 17 de agosto de 2007, al Sr. Ángel García. De determinar que no, provea el remedio adecuado, conforme a derecho.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo con vigencia a partir del 1 de octubre de 2000 hasta el 30 septiembre de 2007. (Exhíbit Conjunto Número 1).
2. Carta de amonestación escrita dirigida al Sr. Ángel L. García, fechada el 5 de septiembre de 2007 y suscrita por el Sr. Fernando Bonilla, Director Ejecutivo. (Exhíbit Conjunto Número 2).

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO II DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la

¹ Exhíbit Conjunto Número 1.

empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Ángel L. García Ortiz se desempeñó como especialista en la Unidad de Rescate Aéreo en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín de la Autoridad de los Puertos.
2. El Sr. José C. Rivera Falú era el supervisor del Querellante en la Unidad de Rescate Aéreo.
3. El 17 de agosto de 2007, al Querellante le correspondía comenzar su jornada de trabajo en el nuevo turno de trabajo que asignó el Patrono, comenzando a las 10:15 a.m. y finalizando a las 6:45 p.m.²
4. Ese día, en horas de la mañana, la Unión llevó a cabo una manifestación (paro laboral) frente a los portones del Aeropuerto, debido a los cambios efectuados en los turnos de trabajo de los empleados unionados.
5. Acto seguido, el supervisor Rivera Falú realizó gestiones para poner en conocimiento a la Autoridad y a la torre de control del Aeropuerto sobre la ausencia del personal de rescate aéreo. Luego, de las oficinas de

² Exhibit Núm. 1 del Patrono.

seguridad le comunicaron que habían efectuado un “lockout” o cierre forzoso de las instalaciones.

6. A las 12:00 del mediodía, aproximadamente, la Autoridad y la Unión acordaron: aplazar la discusión del asunto del cambio en los turnos de trabajo de los empleados afectados y permitirles a éstos trabajar, ese mismo día, en el turno regular de 1:30 p.m. hasta las 10:00 p.m. El Querellante trabajó el turno de 1:30 p.m. a 10:00 p.m.³
7. Mediante comunicación por escrito, el supervisor Rivera Falú le informó al señor Sosa, gerente del Aeropuerto, que los empleados, entre ellos el Querellante, que les correspondía trabajar el turno de 10:15 a.m. a 6:45 p.m. el día del cierre forzoso, no se reportaron a trabajar en ese turno.⁴
8. El 5 de septiembre de 2007, el Querellante recibió una carta de amonestación por no presentarse a trabajar el 17 de agosto de 2007, en el nuevo horario. Esta fue redactada en los términos siguientes:⁵

El viernes 17 de agosto de 2007, usted estaba asignado a trabajar el turno D de 10:15 a.m. - 6:45 p.m., junto al grupo de trabajadores de la Unidad de Rescate Aéreo compuestos por Danny Romero Ruiz, Waldemar Meléndez Ortiz, Karl Ortiz Ruiz y Ángel E. Meléndez.

Usted no se reportó a trabajar, según se le había asignado y notificado por escrito mediante

³ Exhibit Núm. 1 de la Unión, Tarjeta de registro de asistencia.

⁴ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

⁵ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

memorando del 10 de agosto de 2007, del Gerente del Aeropuerto, el Sr. Fred Sosa.

Usted decidió no acatar las órdenes de trabajo impartidas, retando la autoridad y las instrucciones de sus superiores.

Su acción constituye un acto de insubordinación y un reto a la Autoridad en violación al Convenio Colectivo firmado entre la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas.

El Convenio Colectivo en su Artículo XLII, Sección 1 A, B y C dispone para el Ajuste de Controversias; por lo que cualquier querrela sobre turnos de trabajo debió ser canalizada, según dispone el Convenio en sus diferentes pasos. El procedimiento establecido es de estricto cumplimiento para resolver cualquier queja o querrela.

Usted decidió resolver el asunto a su manera, lo que claramente viola lo dispuesto en el Convenio y lo que constituye un acto de insubordinación y un reto a la Autoridad, no permitido. Además, de afectar las operaciones normales de la Autoridad.

Surge de su expediente que usted no tiene acciones disciplinarias previas; por lo que procede una amonestación escrita, cónsono con lo dispuesto en el Artículo XLII, Sección 4, sobre disciplina progresiva:

“En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.”

La Autoridad ha ejercido su derecho gerencial de manera razonable en la dirección de la fuerza obrera; por lo que le notifica la amonestación escrita, la cual será efectiva una vez refrendada por un árbitro.

9. El 19 de agosto de 2007, la Unión radicó la presente querrela por la amonestación escrita impuesta al Querellante.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso, nos corresponde determinar si la amonestación escrita impuesta al Querellante estuvo justificada o no.

La Autoridad presentó el testimonio del supervisor José C. Rivera Falú. Éste declaró que el 17 de agosto de 2007, llegó a su área de trabajo en la Unidad de Rescate Aéreo en el Aeropuerto, entre las 5:00 a.m. y 6:00 a.m. A su llegada, el supervisor de turno, Capitán Matos, le comunicó que los empleados no trabajarían ese día hasta que se resolviera una situación relacionada con los turnos de trabajo. Le informó, además, que los empleados se encontraban fuera de las oficinas de la Unidad de Rescate por instrucciones de la Unión y que permanecerían allí hasta que se resolviera esa situación. Testificó que solicitó al supervisor Matos que informara a la torre de control que no tenían personal de rescate aéreo disponible. Expresó que les solicitó a los Bomberos de Puerto Rico, a la Guardia Nacional Aérea y a los supervisores de turno que estuvieran en alerta ante cualquier situación de emergencia que pudiera surgir en el Aeropuerto. El señor Rivera Falú expresó que el día de los hechos al Querellante le correspondía

trabajar el turno de 10:15 a.m. a 6:45 p.m. Este redactó un informe relatando lo sucedido al Sr. Fred Sosa, gerente del Aeropuerto.⁶

En el contra interrogatorio el supervisor Rivera Falú expresó que el Querellante laboró en la Autoridad de los Puertos cerca de 18 años y que nunca había sido amonestado verbalmente o por escrito. El Supervisor expresó que, temprano esa mañana, vio a los trabajadores de la Unidad de Rescate, al presidente de la Unión, Sr. Roberto Rosa y al delegado general situados en la vía pública. Expresó que, como medida de seguridad la Autoridad recurrió a un “lockout” o cierre de las instalaciones. Para los turnos de la mañana, todo el personal unionado, incluyendo a la secretaria del Supervisor, no podían entrar al área de la Unidad de Rescate. Atestó que la Jefa de la Administración se reunió con el Presidente de la Unión en las oficinas de Rescate Aéreo y que, posteriormente, le informaron que hubo un acuerdo entre las partes. De conformidad con el acuerdo, los empleados se reportaron a sus trabajos a partir del mediodía. Por tal razón, el Querellante trabajó el turno de 1:30 p.m. a 10:00 p.m.

La Unión no presentó prueba testifical.

Los hechos de este caso son claros. El 17 de agosto de 2007, la Unión celebró un paro que comenzó en horas tempranas de la mañana. Poco después, la Autoridad efectuó un cierre forzoso o “lockout”. La hora de entrada según el nuevo turno de trabajo asignado al Querellante era a las 10:15 a.m. Aproximadamente, al mediodía la Autoridad y la Unión acordaron dar fin al paro y permitirle a los empleados,

⁶ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

incluyendo al Querellante, trabajar el turno vespertino. No obstante, la Autoridad amonestó por escrito al Querellante imputándole la falta de insubordinación por no haberse reportado a trabajar en el nuevo horario.

El Convenio Colectivo aplicable no contiene una cláusula de no huelga y no “lockout”. No existe por acuerdo entre las partes una prohibición expresa de cierre forzoso. El Robert’s Dictionary of Industrial Relations establece que cierre forzoso (“lockout”) es:

...the employer’s side of the economic pressure when the parties are unable to resolve their problems in negotiations or agree on the terms or conditions of employment. The strike is the union’s last resort; the lockout is the employer’s. The lockout generally implies the temporary withholding of work, by means of shutting down the operation of the plant, from a group of workers in order to bring pressure on them to accept the employer’s terms.⁷

En The Developing Labor Law se define el cierre forzoso como la acción de impedir o negar el empleo por el patrono a sus empleados, para resistirse ante los reclamos de los empleados o para conseguir alguna concesión de éstos.⁸ Traducción nuestra.

Respecto a los cierres forzosos justificados, los tratadistas Harding y Higgins han expresado:

⁷ Roberts, Harold S., *Roberts’ Dictionary of Industrial Relations*, Second Edition, 1971, pg. 295.

⁸ “As used by the Board and the courts, however, a lockout is most simply and completely defined as the withholding of employment by an employer from its employees for the purpose of either resisting their demands or gaining a concession from them.” Harding, Patrick y Higgins, John; The Developing Labor Law, Fourth Edition, Volume II, 2001, pg. 1513.

After 10 years of decisions, the Board enunciated a general rule regarding the legality of certain types of lockouts. In *Pepsi-Cola Bottling Co. of Montgomery*, [72 NLRB 601, 19 LRRM 1208 (1947)] it found the employer's lockout illegal; but it went beyond the facts of that immediate case to announce that "an employer may lawfully discontinue or reduce operations for any reason whatever, good or bad, sound or unsound, in its sole discretion and without censorship of this Board, provided only that the employer's action is not motivated by a purpose to interfere with and defeat its employee' union activities".⁹

Luego de un análisis de la prueba concluimos que, la Autoridad demostró que cerró la entrada al lugar de trabajo debido a que no había personal de rescate aéreo disponible. Ésta probó que este personal era necesario para lograr el buen funcionamiento de la empresa y para atender las situaciones de emergencia (por ejemplo, fuegos) que pudieran presentarse en el Aeropuerto.

Mediante esta querella, la Autoridad solicitó ante este foro que la Arbitro refrendara la amonestación escrita que le notificó al Querellante. Esta le imputó al Querellante la falta de insubordinación por no haber entrado a trabajar en el nuevo horario al mismo tiempo en que, por sus propios actos, le negó al empleado la entrada al lugar de trabajo durante las horas laborables matutinas.

Si bien es cierto que a consecuencia del paro el Querellante se expuso a ser disciplinado por el Patrono, también es cierto que debido al cierre forzoso la Autoridad no le permitió a éste la entrada a su área de trabajo durante las horas de la mañana del 17 de agosto de 2007. En este caso, la Autoridad se extralimitó en el ejercicio de su

⁹ The Developing Labor Law, *supra*, pg. 1517.

derecho a disciplinar. La Autoridad no puede penalizar al Querellante por no cumplir con el nuevo turno de trabajo cuando el mismo Patrono fue el responsable de negarle la entrada a éste a su lugar de trabajo durante las mismas horas laborables en que ocurrieron los hechos.

VII. LAUDO

De acuerdo a la prueba sometida y admitida y al Convenio Colectivo vigente, la amonestación escrita del 17 de agosto de 2007 al Sr. Ángel García, no estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a de 20 de febrero de 2009.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 20 de febrero de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTÍZ
JEFE REL. INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA NITZA GARCÍA ORTÍZ
PRESIDENTA
HEO PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSE ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III