

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 Fax 756-1115

MENDEZ & CO.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1703

SOBRE: DESPIDO
SR. JOSÉ GONZÁLEZ ARCE

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del caso de epígrafe se celebraron el 24 de agosto de 2009 y el 20 de septiembre de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 9 de diciembre de 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes, para someter sus respectivos alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Méndez & Cía, en adelante denominada **“el Patrono”** o la **“Compañía”** comparecieron el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Héctor Rivera, Director de Operaciones, la Sra. Jaqueline Montilla, Directora de Recursos

Humanos, el Sr. Elliot Rivera, Gerente de Almacén, el Sr. Miguel González, Supervisor de Almacén y el Sr. Waldemar Flores, Ex-director de Recursos Humanos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, los Sres. Rafael Colón, Wilfredo Saladini, y Norberto Rivera, testigos, el Sr. José De Jesús, Delegado y el Sr. José González Arce, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar si el Despido del querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada. De no estarlo, que el honorable árbitro provea el remedio adecuado.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto.

Convenio Colectivo del 2006 al 2012.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE 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 términos de este Convenio. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

V. HECHOS DEL CASO

1. El Sr. José González Arce en adelante denominado el “Querellante” se desempeñaba como “Fingero” del Área de Provisiones en la Compañía y de 3:00 a 5:00 p.m. su Supervisor Directo era el Sr. Miguel A. González.
2. El Sr. Miguel A. González en adelante denominado “el señor González” se desempeñó como Supervisor a cargo de la descarga del Área de Recibo y también administraba el Convenio Colectivo y supervisaba al Querellante de 3:00 a 5:00 p.m.
3. El 3 de enero de 2008 el Supervisor González le solicitó al Querellante que realizara una tarea.
4. El Querellante al recibir dicha instrucción de su supervisor, el señor González, le contestó que él no era su Supervisor Inmediato y que no iba a realizar la tarea. El señor González le dijo que eso constituía un acto de insubordinación y que la tarea que le había dado para que despachara el arroz tenía prioridad ya que al día siguiente la Compañía tenía un especial corriendo. El Querellante inmediatamente sacó un documento y se lo colocó como a dos (2) pulgadas de la cara del señor González indicándole que él no aparecía como supervisor en ese documento. Acto seguido el señor González se quitó el documento de la cara, lo colocó en el Finger y una vez más le indicó al Querellante que estaba incurriendo en un acto de insubordinación y falta de respeto hacia su supervisor. El

señor González le volvió a explicar la instrucción impartida y el Querellante una vez se negó a llevarla a cabo alegando que el señor González no era su Supervisor Inmediato y que era el Sr. Víctor Picón y que él no tenía que obedecer órdenes del señor González a lo que éste una vez más le repitió que eso era un acto de insubordinación, que hiciera la tarea asignada y sencillamente el querellante se negó.

5. El señor González enfatizó que en tres (3) ocasiones le dio las instrucciones claras y específicas al Querellante y este se negó a llevarlas a cabo.
6. El señor González aclaró que en ningún momento tiró al piso el documento que el Querellante le puso como a dos (2) pulgadas de la cara como el Querellante alegó, aclaró que lo retiró de su cara y lo puso en el Finger.
7. El señor González declaró que al momento de darle las instrucciones al Querellante éste no estaba haciendo ningún tipo de trabajo ya que estaba hablando de máquina a máquina con otro empleado de nombre Wilfredo Saladani y que una vez puso el documento en el montacargas el Querellante siguió con un comportamiento altanero, bravucón e irrespetuoso.

8. El señor González declaró que entre las 3:00 a 5:00 p.m. él era el Supervisor Directo del Querellante y que en ese horario no había ningún otro supervisor.
9. El Sr. Elliot Rivera, en adelante denominado el señor Rivera declaró que trabaja para la Compañía desde septiembre de 2006 como Gerente del Almacén de provisiones.
10. El señor Rivera declaró que el Querellante fue despedido por incurrir en insubordinación y falta de respeto a su supervisor el señor González y a su persona.
11. El señor Rivera declaró que el turno del Querellante era de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y que se reportaba al Sr. Víctor Picón de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. y luego se reportaba al Sr. Miguel A. González de 3:00 p.m. a 5:00 p.m.
12. Declaró que el 3 de enero de 2008 alrededor de las 4:20 p.m. el señor González le notificó que el Querellante en tres (3) ocasiones distintas se insubordinó ante unas órdenes claras de que acomodara un arroz que necesitaban despachar para el próximo día y que el señor González le indicó que el Querellante se dirigía a él de forma burlona, irrespetuosa y en un tono de voz alto y que le había sacado un papel y se lo había puesto en la cara frente a otros empleados.

13. El señor Rivera declaró que se dirigió a su oficina con el señor González y que cuando llegó a la misma se encontró con el Querellante y el Subdelegado de la Unión, el señor Rafael Colón.

El Querellante le dio la queja al señor González a lo que éste le contestó que le había faltado informarle lo más importante que era que había incurrido en unos actos graves de insubordinación y falta de respeto ya que el Querellante nunca se debió haber negado a llevar a cabo la tarea que le solicitó el señor González ya que éste era su Supervisor Directo de 3:00 a 5:00 p.m. y que si entendía que no procedía la instrucción que simplemente debía haber utilizado el mecanismo del Convenio Colectivo de Quejas y Agravios para querellarse.

14. El señor Rivera declaró que inicialmente iba a proponer darle una suspensión al Querellante y que así se lo informó al Sr. Waldemar Flores, Director de Recursos Humanos de la Compañía. Acto seguido el señor Rivera salió de su oficina para informarle de la suspensión al Querellante y lo encontró con un grupo de empleados y lo invitó para que entrara a su oficina para dialogar y el Querellante comenzó a manotear indicándole que no tenía nada que hablar con él, que no iba a entrar a la oficina y todo esto frente a un grupo de empleados lo cual constituyó insubordinación y una falta de respeto al señor Rivera.

El Querellante en todo momento utilizó una voz agresiva, alta y con muchos gestos que indicaban que estaba sumamente molesto.

En ese momento por segunda ocasión, el señor Rivera le pidió al Querellante que entrara a su oficina y éste se negó haciendo gestos agresivos y le dio la espalda.

Al Querellante darle la espalda, el señor Rivera le indicó que lo iba a suspender de empleo y sueldo el próximo día a lo que el Querellante más agresivo todavía comenzó a reclamar que por que lo estaba suspendiendo.

Para evitar una confrontación más seria, el señor Rivera entró a su oficina y llamó al Sr. Waldemar Flores y le dijo lo que había sucedido y recomendó el despido del Querellante basado en la falta de respeto, insubordinación en tres (3) ocasiones al señor González y la falta de respeto e insubordinación a su persona (el señor Rivera).

15. La recomendación del señor Rivera ante los actos de insubordinación y falta de respeto a su persona está basada en el hecho de que el Querellante violó dos reglas que están en el Manual de Conducta de los empleados a la pág. 40, Inciso núm. 31. Ahí se dispone entre otras cosas el uso de algún tipo de lenguaje con el propósito de amenazar o intimidar a algún empleado y la insubordinación

16. El señor Rivera preparó un memorando (Exhibit Núm. 3 del Patrono) y aclaró con relación al mismo que ningún empleado puede negarse a seguir las instrucciones de cualquier supervisor de la Compañía.

El mismo dispone lo siguiente:

“Mediante coordinación con los Supervisores antes mencionados, se podrá asignar empleados a los otros Supervisores, dependiendo de las necesidades existentes. Esto significa que todos deben seguir las instrucciones impartidas por cualquier Supervisor de Provisiones”.

A base de lo anterior el señor Rivera expresó que ningún empleado puede negarse a seguir las instrucciones de cualquier supervisor de la Compañía.

17. El señor Rivera identificó una amonestación entregada al Querellante el 30 de abril de 2007 (Exhibit Núm. 4 del Patrono) por haber incurrido en insubordinación y falta de respeto a su supervisor. Dicha amonestación escrita tenía una advertencia que de volver a incurrir en una conducta similar, podría ser suspendido y/o despedido.

18. En otra medida disciplinaria por actos de insubordinación incurridos por el Querellante de fecha del 1-7-08 se enfatiza por parte de la Compañía lo siguiente:

“El empleado reiteradamente está negándose a seguir instrucciones. Esta actitud hacia el trabajo y la empresa no se puede tolerar”.

19. El Sr. Waldemar Flores quiera era el Director de Recursos Humanos para la fecha de los hechos del caso de autos, llevó a cabo una investigación de

los hechos relacionados con las insubordinaciones y faltas de respeto del Querellante. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono).

20. El señor Flores declaró que de su investigación surgió que había un patrón de insubordinación y falta de respeto al Querellante hacia los supervisores.
21. Declaró que luego de haber llevado a cabo la investigación que corroboró las faltas graves en las que incurrió el Querellante, se decidió despedirlo de su empleo el 15 de enero de 2008. (Véase el Exhibit Núm. 1 de la Compañía).
22. Durante la vista de arbitraje el Querellante admitió que el señor González es su supervisor también.
23. El Querellante admitió que otros supervisores pueden intervenir con las labores suyas.
24. El Querellante admitió que no hizo el trabajo que el señor González le ordenó que hiciera.
25. El Querellante admitió que tuvo otros problemas con distintos supervisores de la Compañía.
26. Por razón del Despido del Querellante la Unión radicó la querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón a la Compañía en el caso de autos y que el despido del Querellante estuvo justificado. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que le damos entera credibilidad y validez a los testimonios de los testigos de la Compañía y no así al testimonio del Querellante.

El Querellante en su concontrainterrogatorio sostuvo que durante el tiempo que trabajó en la Compañía no había recibido amonestaciones por las mismas razones que se le imputaron en su despido es decir por insubordinación y falta de respeto a sus supervisores.

Ante esa pregunta tan clara y precisa que le hiciera el Abogado del Patrono el Querellante contestó en dos ocasiones “negativo” y cuando el Abogado del Patrono lo confrontó con las amonestaciones y suspensiones previas por insubordinación y falta de respeto a los supervisores, el Querellante contestó que él no había tenido problemas con nadie.

Sin embargo, eso no fue lo que demostró la prueba presentada por el Patrono.

Por razón de lo anterior no podemos adjudicarle credibilidad al Querellante en este caso.

Con relación al tema o asunto de la credibilidad debemos señalar que en el campo del arbitraje obrero-patronal, existe una presunción general de que se presume la veracidad de la versión gerencial por encima de la del quejoso. De lo anterior se desprende la regla general a los efectos de que **ante situaciones de testimonios**

conflictivos entre un empleado y un supervisor, por ejemplo, el testimonio del supervisor merecerá mayor credibilidad. Véase Fairweather Owen, Practice and Procedure in Labor Arbitration,¹BNA, 2nd ed., 1983; Western Condensing Company, 37 LA 912, 914 (1962); Lake Orin Community Schools, 73 LA 707; Condado Plaza Hotel & Casino, A-1224, Laudo de 31 de agosto de 1992, (Árbitro José R. Colón Burgos).

En el caso de United Parcel Service, Inc., CCH 66-2, ARB 8703, PÁG. 5432, el Árbitro William Dolson expresó lo siguiente: “[a]n accused employee is presumed to have an incentive for not telling the truth and when his testimony is contradicted by one who has nothing to gain or lose, the latter is to be believed.” Sobre el asunto de credibilidad que aquí nos ocupa, resulta pertinente, además, lo sostenido en el libro Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición a la pág. 417.

Special considerations are involved in weighing testimony in discharge and discipline cases. Thus, Umpire Harry Shulman recognized **that an accused employee has an incentive for denying the charge against him, in that he stands immediately to gain or lose in the case**, and that normally there is no reason to suppose that a plant protection man, for example, would unjustifiably pick one employee out of hundreds and accuse him of an offense, although in particular cases the plant protection man may be mistaken or in some cases even malicious. Umpire Shulman declared that, **if there is no evidence of ill will toward the accused on the part of the accuser and if there are no circumstances upon which to base a conclusion that the accuser is mistaken, the conclusion that the charge is true can hardly be deemed improper.** (Énfasis nuestro)

¹ “In disciplinary cases, many arbitrators have resolved conflicts between testimony of the grievant and that of the supervisor (managerial representative) by use of a presumption that the supervisor has no intention of distorting the truth whereas the grievant has ...” *id.*, pág. 276.

Este Árbitro suscribiente en el caso del Hotel Condado Plaza A-2034-93 Laudo del 28 de junio de 1993 señaló lo siguiente:

“A pesar de que el querellante intentó negar y/o refutar la existencia de las alegaciones hechas por los testigos del Patrono, la realidad es que el testimonio de éstos y la veracidad de los mismos no pudieron ser puestos en tela de juicio y nos merecen completa y entera credibilidad”.

Sobre este aspecto la jurisprudencia a nivel arbitral es clara al pautar unas directrices claras respecto a la manera de aquilatar los testimonios de un querellante frente al testimonio de sus superiores o de terceras personas.

Por otro lado debemos recordar dos citas muy famosas en el campo del arbitraje obrero patronal. La primera consta en el libro “Practice and Procedure in Labor Arbitration”, BNA Series, 2nd. Ed., 1983, pág. 276. Allí, el conocido tratadista Owen Fairweather señaló lo siguiente:

“In disciplinary cases, many arbitrators have resolved conflicts between testimony of the grievant and that of the supervisor (managerial representative) by use of a presumption that the supervisor has no intention of distorting the truth whereas the grievant has...”

La segunda surge del caso de United Parcel Service, Inc., CCH 66-2, ARB 8703, Pág. 5432. En dicho caso, el Árbitro William Dolson fue sumamente enfático al citar al Árbitro Harry Shulman. Al respecto, señaló lo siguiente:

“An accused employee is presumed to have an incentive for not telling the truth and when his testimony is

contradicted by one who has nothing to gain or lose, the is to be believed."

Las citas anteriores parecen haber sido escritas para el caso de autos. La prueba presentada por la Compañía, indica claramente que los testigos presentados por el Hotel no tenían motivación alguna para mentir en la vista de arbitraje, y mucho menos para inventarse o fabricar una historia o un pretexto falso con el propósito de despedir al querellante.

Con relación a lo anterior debemos citar varios laudos de arbitraje de distinguidos Árbitros a nivel federal **que establecen la presunción de que un empleado que ha sido objeto de algún tipo de sanción disciplinaria tiene un incentivo para no decir la verdad y que cuando su testimonio es contradictorio con el de alguien que se tiene nada que ganar ni perder (como ocurrió en el presente caso), el testimonio de las otras personas es el que debe ser creído. Véase el caso de **United Parcel Services, Inc., CCH 662, supra.****

Además, el Árbitro Robert J. Muller, en el caso Western Condensing Company v. International Brotherhood of Teamsters, 37 LA 912, a la página 914, nos dice sobre la credibilidad entre un Supervisor y un querellado, lo siguiente:

"Another criterion employed to a large extent by arbitrator, is to assess the motives to be served by the respective witnesses. The following example illustrates the general application of this criterion in a discharge case: G, the grievant, testifies that fact X did not exist. F, the foreman, testifies contra that fact X did exist. Solely on these facts, the testimony of grievant would not be afforded as much

credibility as the foreman's testimony because **the grievant would be more likely to perjure himself to save his job.** Grievant has more at stake and therefore the motive is greater. The foreman, on the other hand, prima facie, has no motive to testify one way or the other, and presumable would not be inclined to perjure himself. If a strong motive can be shown on the part of the foreman or that the foreman harbors ill-will or malice toward the grievant, the findings more often will be for the grievant." (Énfasis nuestro).

Lo anteriormente señalado queda reforzado por lo que nos dicen los tratadistas Frank Elkouri y Edna Asper de Elkouri, en su obra How Arbitration Works, BNA, Tercera Edición, a la página 276, sobre el testimonio en casos de acciones disciplinarias y en particular cuando se trata de la palabra de querellados contra la de un Supervisor. A la página 276 antes mencionada, nos dicen:

"Special considerations are involved in weighing testimony in discharge and discipline cases. **Thus Umpire Harry Shulman recognized that an accused employee has an incentive for denying the charge against him, in that he stands immediately to gain or lose in the case, and that normally there is no reason to suppose that a plant protection man, for example, would unjustifiably pick one employee out of hundreds and accuse him of an offense, although in particular cases the plant protection man may be mistaken or in some cases even malicious.** Umpire Shulman declared that, if there is no evidence of ill will toward the accused on the part of the accuser and if there are no circumstances upon which to base a conclusion that the accuser is mistaken, the conclusion that the charge is true can hardly be deemed improper." (Énfasis nuestro).

Le otorgamos total y entera credibilidad a las versiones y testimonios ofrecidos por los testigos de la Compañía en la vista de arbitraje sobre la forma y manera en que

ocurrieron los hechos del caso de autos y no así a la versión ofrecida por el Querellante quien no nos mereció credibilidad.

Surgió de la prueba desfilada por el Patrono que el Querellante no siguió las instrucciones claras y precisas que le dio el supervisor, el señor González.

Con relación a este particular debemos señalar que es una regla bien conocida en el área arbitral que un empleado debe seguir las órdenes de su supervisor y luego proceder a instar la queja o agravio en el procedimiento correspondiente, si es que él cree que la orden del supervisor le violó algún derecho estatutario o contractual. Eso se conoce como regla de “obedecer ahora, quejarse luego” (“Obey now, grieve later”). Ford Motor Company, 3 LA 779; Federal Correctional Institution, 75 LA 275; Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228; REDECKER, *supra*, págs. 170-171.

A pesar de que un empleado considere que la orden impartida por el Patrono es impropia, aún así debe obedecerla, como ha expresado la árbitro Geraldine M. Randall en Pepsi Cola Bottling Co., 93 LA 525 (1989):

As a general rule, employees must obey orders that believe are improper and obtain redress through the grievance procedure.

Y añadió la árbitro Randall:

They can be disciplined or discharge if they fail to obey, even if they are ultimately found to be correct in their assessment of the propriety of the order. (Énfasis suplido).

Las únicas razones que justifican que un empleado desate una orden es si la misma es claramente ilegal o si cumplir con la orden hubiese expuesto al empleado a

perder su vida. Véase Allied Chemical Corp., 47 LA 686, 688 (Hilpert, 1996), donde se expresó lo siguiente:

An employee may, with impunity, refuse to carry out a work assignment (1) **if he believed**, at the time he was directed to carry it out, **that, to do so, would endanger, beyond the risks inherent in his job, his life, limb, or health**, or that of other employees, or would require him to perform an illegal, or immoral, act, and (2) **if he communicated such reason for refusing the work assignment to his superior at the time;**... (Énfasis suplido).

Véase además, Pennsylvania R.R., 45 LA 522, 523 (Seidenberg, 1965), Consolidated Edison Co., 61 LA 608, 609 (Turkus, 1973), donde se expresó que “any work assignment must be undertaken and performed as hereinabove stated unless its performance entails a violation of law or **places the employee in imminent danger to life or limb** over and beyond the danger inherent in his normal work.” (Énfasis suplido).

En Puerto Rico se ha seguido la misma trayectoria. En palabras de la Honorable Árbitro Elizabeth Guzmán, “[E]n 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 la 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". El Día, Inc. y United Steelworker of America, A-3073-93

(Laudo de 22 de noviembre de 1993):

Entendemos la preocupación del empleado por cumplir con las funciones de su puesto. Sin embargo, **actuó en contra de la norma establecida en el ámbito de la disciplina industrial relativa a que cuando un supervisor imparte una orden de trabajo que no atenta contra la moral, seguridad y salud del empleado éste debe cumplirla primero y querellarse después.** Máxime, cuando, a tenor con el Convenio Colectivo la dirección del Hotel está en manos de la administración. Y las partes se comprometieron a cooperar entre sí para lograr una operación del negocio lo más eficiente posible.

En este caso, **si el empleado entendió que la orden del supervisor era irrazonable debió obedecerla primero y cuestionarla después mediante el procedimiento de quejas y agravios.** (Énfasis suplido).

De igual manera, la Honorable Árbítro Laura Martínez sostuvo en Osrám Sylvania P.R. y la U.G.T., A-06-209: lo siguiente:

Debemos señalar que dicha práctica también es rechazada en la jurisdicción federal y en ese sentido se ha resuelto lo siguiente:

Es un hecho incontrovertible que el Patrono instruyó al Querellante respecto a la prohibición de sustraer propaganda del tablón de edictos y le advirtió de las repercusiones disciplinarias que conlleva este acto, que incluían hasta el despido. No empece a ello, el Querellante en una actitud desafiante incumplió con esta instrucción, con la circunstancia agravante de realizarlo frente a su supervisor inmediato, quien le advirtió nuevamente respecto a las circunstancias de su conducta. [...]

Cónsono con lo anterior determinamos que el despido del Querellante por insubordinación estuvo justificado.

Asimismo, en el caso de arbitraje Núm. A-850, de la Asociación de Empleados del ELA, resuelto por el entonces Árbitro Rafael A. Berríos, éste indicó en lo que respecta a la grave conducta de insubordinación de un empleado, 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.

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 la seguridad del empleado y, claramente, fuera de la autoridad de la Compañía. Es por ello que no se requiere amplia glosa jurídica o arbitral para establecer lo que ya es doctrina lapidaria en el ámbito obrero-patronal a los efectos de que un empleado viene obligado a obedecer las órdenes de sus superiores y realizar las funciones que se le asignan. La obligación primordial del empleado es, en primera instancia, obedecer al 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, incurre en insubordinación aquel empleado que desobedece dicha orden. (Énfasis suplido).

Sobre este asunto, los tratadistas Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works*, 6ta. Ed. Pág. 1023, expresan lo siguiente:

It is a well established principle that employees must obey management's orders and carry-out their job assignments, even it believed to violate the agreement, then turn to the grievance procedure for relief. An exception to this obey-now, grieve-later doctrine exists where obedience will involve an unusual or abnormal safety or health hazard, but this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee's job. Moreover, when the exception is invoked, the Union must show that a safety or health hazard was the real reason for the employees' refusal.

Esta normativa sobre insubordinación ha sido reiterada por un sinnúmero de árbitros: Airport Catering Services v. U.I.T.A., caso A-409-94(F. Fuentes, Árbitro); Hotel Caribe Hilton v. Unión Gastronómica, caso A-1080-94 (M. Meliá, Árbitro); A.M.A. V. T.U.A.M.A., caso núm. 900-95 (Betty Ann Mullins, Árbitro); Servicios Legales de Puerto Rico v. Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, caso núm. A-3527-95.

Por otro lado y con relación a lo que constituye justa causa para el despido debemos señalar que en la determinación de lo que constituye justa causa los árbitros frecuentemente han recurrido supletoriamente a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. § 185 (a) et seq. Bajo dicho estatuto está firmemente establecido en esta jurisdicción que el despido de un empleado que "tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa"

se considera que es un despido por justa causa. Secretario del Trabajo vs. I.T.T., 108 D.P.R. 536, 543 (1979).

En innumerables ocasiones, nuestro Tribunal Supremo ha atendido el concepto de la justa causa en las relaciones de empleo. Así, por ejemplo, se ha resuelto que se considera injustificado el despido cuando el mismo obedece al arbitrio del patrono. Sin embargo, **cuando la razón de ser del despido sea preservar la marcha ordenada y el funcionamiento normal de la empresa, habrá justa causa.** Srio del Trabajo v. ITT, supra a la pág. 543. Asimismo, se ha dicho que un despido será caprichoso cuando se efectúa sin motivo que lo justifique o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Mercedes Bus Line v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949); Almodóvar v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 223 (2001).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso en el caso de Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra, a la pág. 542 lo siguiente:

La Ley no pretende ni puede, considerada variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. **Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.** (Énfasis nuestro); véase Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., 156 D.P.R. 560 (2001).

En este contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no en el libre arbitrio del patrono, sino en una **razón vinculada a la ordenada marcha y**

normal funcionamiento de la empresa. Almodóvar v. G.P. Industries, supra; Secretario del Trabajo v. I.T.T, supra a la pág. 543. A tales efectos, se ha establecido que un Patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa califica como justa causa para el despido de un empleado. Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., 161 D.P.R. 681 (2004). Dicha norma se fundamenta en la facultad que se ha reconocido a los patronos de adoptar reglamentos razonables para el manejo de su establecimiento. Figueroa v. Walgreens, supra. Incluso, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que “[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo”. Santiago v. Kodak Caribbean, 129 D.P.R. 763, 775-76 (1992); véase, además, Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, supra.

Aunque se habla de “patrón” en el incumplimiento de las normas y no se favorece el despido como sanción a la primera falta, **ello podrá considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio de tal manera que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para despedir al empleado.** Véase Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc. supra; Figueroa v. Walgreens, supra; Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 650 (1994). Asimismo, el despido de un empleado en primera ofensa se considera justificado cuando el acto cometido sea “**de tal seriedad y naturaleza que revele una actitud o un**

detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”.

Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, supra a la pág. 650 (citando a Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra a la pág. 544) (Énfasis nuestro).

Igualmente, las Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Número 80 del Departamento del Trabajo de Puerto Rico (Ed. 1979), pág. 31, citadas con aprobación en Secretario del Trabajo v. I.T.T. supra, y Coca Cola v. Unión de Tronquistas, 109 D.P.R. 834 (1979), disponen lo siguiente:

En circunstancias especiales ciertos actos aislados pueden revestir tal seriedad que pueden dar base al despido justificado ya que pueden poner en manifiesto una clara e indubitable condición de carácter, que por la gravedad de las consecuencias que hayan acarreado o que pueden acarrear, o por revelar de por sí, una actitud no susceptible de cambio, ponen de relieve, desde ese momento, aquella configuración del carácter que el legislador sabiamente exigió, como norma general, que no se dejase depender en su apreciación de un acto aislado del empleado.

En torno a la naturaleza de la conducta desplegada por el querellante en el caso de autos, en Mercedes Bus Lines, supra a la página 695, el Honorable Tribunal Supremo se expresó del siguiente modo:

La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado”. (Énfasis suplido).

En el caso de autos sencillamente el Querellante se negó a cumplir y seguir las instrucciones claras e inequívocas implantadas a él por su supervisor de 3:00 a 5:00 p.m. el señor González.

Su actuación de insubordinarse claramente demuestra que violó el Manual de Empleados de la Compañía que es una razón por la cual un empleado puede ser inmediatamente despedido.

La acción de despedir al Querellante por parte de la Compañía se debe sostener.

No existe duda alguna de que la actuación de la Compañía en el caso de autos no fue injusta, arbitraria, caprichosa o irrazonable.

Sin lugar a dudas existe una base razonable para sostener la acción disciplinaria impuesta por la Compañía. Se trata aquí de un empleado que fue amonestado en varias ocasiones y suspendido por incurrir en insubordinación.

Ciertamente las circunstancias que rodean este caso inclinan la balanza a favor de la acción gerencial.

De conformidad con todo lo antes expresado resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la Medida Disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada y por lo tanto emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. José González Arce estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de marzo de 2012.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 5 de marzo de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA JAQUELINE MONTILLA
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
MÉNDEZ & CO
PO BOX 363348
SAN JUAN PR 00960

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ

LAUDO DE ARBITRAJE
1703

25

CASO NÚM. A-08-

PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

MILAGROS RIVERA CRUZ

TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA