

GOBIERNO 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
(Patrono)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS, (H. E. O.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-150

**SOBRE: INSUBORDINACIÓN
SR. ROBERTO REXACH**

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en sus méritos en las instalaciones del Aeropuerto José R. Aponte de la Torre, en Ceiba, Puerto Rico, el 25 de marzo de 2011. El caso quedo sometido para efectos de adjudicación el 29 de abril de 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus alegatos escritos.

Por la Autoridad de los Puertos, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: el señor Radamés Jordán, Ayudante Especial de Relaciones Laborales y Portavoz; y los señores Anastacio Peña y Julia Padron, en calidad de testigos.

Por la H. E. O., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el señor Julio Narváez, Representante; y el señor Roberto Rexach, Querellante.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la Unión:

Que la Arbitro determine a la luz del Artículo XXIII, Sección 5, si la querrela es académica, es decir si es arbitrable procesalmente. De determinar que no, provea el remedio adecuado; de determinar que sí, determine si la sanción impuesta al querellante se justifica; de determinar que no provea el remedio adecuado.

Por la Compañía:

Que la Honorable Arbitro determine a base de la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho si se justifica o no la suspensión impuesta de 5 días laborables al Sr. Roberto Rexach. De no confirmarlo que desestime la querrela.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Que la Arbitro determine de acuerdo a los hechos probados y al convenio colectivo vigente entre las partes, si se justifica o no la suspensión de cinco (5) días laborables impuesta al querellante. De determinar que no, que la Arbitro provea el remedio adecuado.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE**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 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.

ARTÍCULO XLII
AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda queja o querella que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

...

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLII, 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.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Roberto Rexach, trabaja para la Autoridad de los Puertos en el área de mantenimiento y custodia adscrito a Culebra.
2. El 13 de marzo de 2008, el Sr. Anastacio Peña, Auxiliar en Asuntos Gerenciales del Aeropuerto de Culebra, le cursó comunicación al querellante solicitándole que compareciera a trabajar, en su día libre, lunes 17 de marzo de 2008 de 10:00am a 6:30pm. Dicha solicitud respondió por necesidad del servicio².
3. El 28 de abril de 2008, la Lcda. María Méndez Rivera, Subdirectora Ejecutiva de la Autoridad, suscribió al querellante una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, por la negativa de éste a trabajar tiempo extraordinario el 17 de marzo de 2008³.

V. OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días impuesta al señor Roberto Rexach estuvo o no justificada.

² Exhibit 1 del Patrono.

³ Exhibit 2 Conjunto.

Sostiene la Autoridad que la suspensión estuvo justificada ya que el querellante incurrió en insubordinación.

De otro lado, la Unión sostiene que no se justifica la suspensión ya que la Autoridad no logró probar lo imputado al querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

De la evidencia presentada surge de manera meridianamente clara que el señor Anastacio Peña, Auxiliar de Asuntos Gerenciales, le impartió instrucciones al querellante, a los efectos de que se presentara a trabajar el 17 de marzo de 2008 al turno de 10:00am a 6:30pm, por necesidad del servicio. Ese día el querellante no compareció, aduciendo que era su día libre y que ese problema era de la Autoridad.

Esta firmemente establecido en el campo arbitral, que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa.⁴ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el Patrono hace uso de la misma para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, a la hora de evaluar la(s) falta(s) del empleado se toma en consideración su historial disciplinario.⁵

En la controversia de autos se demostró que al querellante se le aplicó la disciplina progresiva para que corrigiera su patrón de conducta. Es obligación de todo empleado obedecer una directriz de su supervisor. De no obedecer la misma, el

⁴ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6th Ed., BNA, Washington D.C. (1985), pág. 635.

⁵ Burton Manufacturing Co., 82 LA 1227.

empleado está incurriendo en insubordinación. Esto es conocido en el ámbito laboral como “obey now, grieve later”; obedezca ahora y quejese después. Del empleado no haber estado de acuerdo, tenía que recurrir a la Unión para llevar su querrela o reclamación para procesar la misma a tono con los mecanismos provistos por el Convenio Colectivo.

Sobre este particular los tratadistas Elkouri & Elkouri⁶ han expresado:

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 cause un peligro real a la vida, salud o seguridad del empleado. Sobre esto el distinguido Stessin⁷ nos dice:

An exception to this obey now-grieve later doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety and health hazard.

En el caso de autos quedó demostrado que la actitud asumida por el querellante constituyó un claro reto a la imagen del supervisor. El abierto desafío del querellante a las órdenes impartidas demostró una deliberada intención de no cumplir con la orden impartida. Este tipo de desafío debilita el respeto entre patrono-empleado, además trastoca las reglas de convivencia social y civil, que redundaría en que nadie quisiera acatar las directrices de parte de sus supervisores.

⁶ ob. cit., pág. 713.

⁷ Stessin Lawrence – Employee Discipline, BNA, Washington D.C. (1960), pág. 53.

Para finalizar, la Unión no controvertió la prueba presentada por la Autoridad de que el querellante no incurrió en la conducta imputada.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días laborables impuesta al señor Roberto Rexach por insubordinación estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a _____ de junio de 2011.

**MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, de _____ de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. RADEMÉS JORDÁN
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR. JULIO NARVÁEZ
HERMANDAD EMPLEADOS DE OFIC.
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS (HEO)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

LCDO. JOSE CARTAGENA
CONDominio MIDTOWN STE. 204
420 AVE. PONCE DE LEON
SAN JUAN PUERTO RICO 00918-9998

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III