

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

**AMERICAN AGENCIES CO., INC.**  
**(La Compañía)**

**Y**

**UNITED STEEL WORKERS AFL-CIO,**  
**LOCAL 9058**  
**(La Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-10-1141**

**SOBRE: DESPIDO**  
**(INSUBORDINACIÓN)**

**ÁRBITRO:**  
**JORGE L. TORRES PLAZA**

**INTRODUCCIÓN**

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el martes 31 de enero de 2012, 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 marzo, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por **AMERICAN AGENCIES CO., INC.**, en adelante denominada “la Compañía”, compareció el Sr. Leonardo Delgado, supervisor; y el Lcdo. Moisés Ávila, asesor laboral y portavoz.

De otra parte, la **UNITED STEEL WORKERS**, en adelante denominada “la Unión”, comparecieron los Sres. Carlos Márquez, Eduardo Olivieri, querellante; y Rubén Cosme Ayala, representante y portavoz.

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

**SUMISIÓN:**

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que le inquirimos que nos suministraran sus proyectos, los cuales reproducimos a continuación:

**POR LA COMPAÑÍA:**

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a Derecho, si el despido del Sr. Eduardo Olivieri estuvo o no justificado. De determinar que medio justa causa, que el árbitro desestime la querrela, de entender que no medio justa causa, conceder el remedio establecido en la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.”

**POR LA UNIÓN:**

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Olivieri fue o no justificado.

Del Honorable Árbitro determinar que el despido fue injustificado, ordene su reposición en el empleo y el pago de salarios y beneficios dejado de devengar”.

Luego del análisis juicioso, evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba desfilada, el asunto a ser resuelto debe de leer:

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Eduardo Olivieri estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado”.

**DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo de 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012.
2. Exhibit II, Conjunto- Memorando de 7 de octubre de 2009 suscrito por el Sr. Benicio Santiago y dirigido al Sr. Eduardo Olivieri.

### DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión- Memo dirigido a los Srs. Luis Vázquez y Benicio Santiago del 12 de octubre de 2009.
2. Exhibit II, Unión- Carta de 13 de octubre de 2009 suscrita por el Sr. Luis Vázquez y dirigida a United Steelworkers.
3. Exhibit III, Unión- Memo de 7-21-06 dirigidos a los Srs. Jiménez, Paco y Omir Méndez.

### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía- Reglamento de Disciplina.
2. Exhibit II, Compañía- Carta de 27 de abril de 2009 suscrita por el Sr. Oscar Faras y dirigido al Sr. Eduardo Olivieri.
3. Exhibit III, Compañía- Memo de 3-18-09 dirigido al Sr. Eduardo Olivieri.
4. Exhibit IV, Compañía- Memo de 3-18-09 dirigido al Sr. Eduardo Olivieri.

### OPINIÓN

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

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado ya que el empleado incurrió en insubordinación. En adición, sostiene que tomó en consideración el historial de personal del empleado.

De otra parte, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado ya que la Compañía no logró demostrar con prueba fehaciente lo imputado al querellante.

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

La prueba presentada por la Compañía tanto testifical como documental a todas luces demostró que el querellante cometió la falta imputada. El testimonio del Sr. Leonardo Delgado, a esos efectos, fue contundente. Este declaró, entre otras, que era el supervisor directo de querellante; que el 7 de octubre le impartió unas directrices al querellante y este no las cumplió; que ante la directriz dada el querellante se molestó, le manoteó la cara y utilizó lenguaje soez.

La Unión, de otro lado, sentó a declarar al Sr. Eduardo Olivieri. En síntesis apretada este negó los hechos. Declaró que el Sr. Delgado de forma amenazante le indicó que había dejado una manga conectada; que por represalia lo sube arriba; que tenía temor de tener un accidente, después que el jefe de seguridad le había indicado que no había ningún tipo de riesgo.

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

Numerosos Tratadistas<sup>1</sup> entendidos 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;

---

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

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;

En el presente caso y a tono con lo indicado, nos merece entero crédito lo declarado por el supervisor del querellante. La prueba presentada 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 Delgado le impartió instrucciones al querellante. El querellante hizo caso omiso a las mismas.

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.

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

---

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

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 más 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 querellante 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, irracionalidad y muchos menos en la arbitrariedad. Estamos

---

<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 tenor con lo arriba antes esbozado, procedemos a emitir el siguiente:

**LAUDO**

El despido del Sr. Eduardo Olivieri estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de marzo de 2012.

---

**JORGE L. TORRES PLAZA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 14 de marzo de 2012 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

ING. LUIS VÁZQUEZ  
PRESIDENTE  
AMERICAN AGENCIES INC.  
PO BOX 1216  
SAN JUAN PR 00902

LCDO. MOISES AVILA  
ÁVILA, MARTINEZ & HERNÁNDEZ  
PO BOX 195532  
SAN JUAN PR 00919-5532

SR. YAPHET TORRES  
PRESIDENTE  
UNITED STEELWORKERS  
PO BOX 6828  
BAYAMÓN PR 00960-9008

---

<sup>5</sup> Secretario del Trabajo vs. I.T.T.; The Common Law of the Workplace, The Views of Arbitrators, BNA, Washington D.C.; Second Printing, 1999; Chapter 6; Sec. 6.5, pag. 165 et. seq.

SR. RUBEN COSME AYALA  
REPRESENTANTE  
UNITED STEELWORKERS  
PO BOX 6828  
BAYAMÓN PR 00960-9008

---

JUANA LOZADA RIVERA  
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III