

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Patrono)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS (PUERTOS)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-2412

**SOBRE: DESPIDO
SR. DANIEL RODRÍGUEZ MATÍAS**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del caso de epígrafe se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico los días 5 de noviembre de 2010, 15 de febrero y el 30 de marzo de 2011.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 20 de mayo de 2011, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Autoridad de los Puertos o el patrono comparecieron el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Ayudante Especial en Relaciones Laborales y Portavoz, el Sr. Carlos J. Ramos Nazario, Supervisor de Operaciones del Aeropuerto de Aguadilla, el Sr. Jorge Santiago, Gerente del Aeropuerto de Aguadilla, el Sr. Freddie Peña, Supervisor de Rescate Aéreo y el Sr. Wiston Esteritz, Controlador de Tráfico Aereo, éste compareció como perito.

El Sr. Daniel Rodríguez Matías, en adelante denominado el Querellante firmó y le dio un relevo completo y total de responsabilidad a la Unión H.E.O. y contrató los servicios de abogados de los Lcdos. Humberto W. Rivera Figueroa y Miguel A. Montalvo Delgado para que lo representaran en el caso de autos. (Véase relevo de responsabilidad).

Además de los antes mencionados, comparecieron como testigos del Querellante, el Sr. Héctor Javier Pérez y el Sr. Reynaldo Ramírez como testigos.

También comparecieron el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal de la H.E.O. y el Sr. Roberto Rosa, Asesor Laboral de la H.E.O. y el Sr. Julio Narváez, Vicepresidente de Área de la H.E.O.

El Querellante estuvo representado por los Lcdos. Humberto W. Rivera Figueroa y Miguel A. Montalvo Delgado.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión del caso de autos por lo que cada una presentó respectivo Proyecto de Sumisión:

POR EL PATRONO

Que el Hon. Árbitro determine a base de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, la evidencia sometida y conforme a derecho; si el despido del Sr. Daniel Rodríguez Matías estuvo o no justificado. De así determinarlo que desestime la querella.

POR LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine conforme a la prueba desfilada, conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la Legislación Federal Aplicable si el empleado incurrió o no en la conducta imputada. De determinar que no procede, proveer el remedio adecuado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión

...

b) "En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios".

Que el Árbitro determine si el Despido del Sr. Daniel Rodríguez Matías estuvo o no justificado. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Carta del 15 de marzo de 2010, dirigida al Sr. Daniel Rodríguez Matías empleado núm. 5768, Especialista de Operaciones Aeroportuarias I, en el Aeropuerto Internacional Rafael Hernández en Aguadilla, P.R. por la Sra. Gladys G. Meléndez Díaz, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Carta del 19 de marzo de 2010 dirigida al Sr. Daniel Rodríguez Matías por el Sr. Alvaro Pilar Vilagran, Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Relación de Deberes del puesto de Operaciones Aeroportuarias I.

5. Exhibit Núm. 5 Conjunto:

“Timecard” del Sr. Daniel Rodríguez Matías del 1 al 15 de marzo de 2010, núm. de empleado 5768.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

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 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 XVII

AJUSTE DE CONTROVERSIAS

SECCIÓN 2 - SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de este según sea el caso. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable seguida y cumplida por la partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes la someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. El Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.

ARTÍCULO XLIII

SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de Informes del Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b) Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias.

1. ...
2. ...

3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Daniel Rodríguez Matías, en adelante denominado “el Querellante” se desempeñaba como Especialista de Operaciones Aeroportuarias I (E. O. A.) para la Autoridad de los Puertos, en el Aeropuerto Rafael Hernández de Aguadilla.

2. El 9 de marzo de 2010 en el Aeropuerto Rafael Hernández de Aguadilla, la Torre de Control reportó y le informó al supervisor Sr. Carlos J. Ramos Nazario sobre unos pedazos de pintura (Exhibit Núm. 14 del Patrono) desprendidos en la pista 08, pues estos representaban un riesgo para las operaciones Aeroportuarias y para las Aeronaves.

3. El Supervisor Ramos Nazario procedió entonces a darle unas instrucciones directas al Querellante para que este pasara al área de la pista a recoger los pedazos de pintura o "Foreign Object Debris" (F.O.D) que representaban un peligro para las operaciones.

4. El Querellante se negó a realizar la tarea que se le asignó por su Supervisor alegando que no le correspondía y no realizó el trabajo según la orden impartida por su Supervisor inmediato.

5. Posteriormente el Querellante llamó al Gerente del Aeropuerto, el Sr. Jorge Santiago y le indicó que no realizaría la tarea que se le asignó pues no era su trabajo.

6. El Gerente, señor Santiago le dio instrucciones al Querellante para que realizara el trabajo y le instruyó que era parte de sus funciones y que cumpliera las directrices y lo apercibió a que se exponía a medidas disciplinarias si incumplía con la directriz.

7. El Querellante nuevamente hizo caso omiso e incumplió la directriz.

8. Ante la negativa del Querellante, el Supervisor Ramos Nazario procedió a comunicarse entonces con el Capitán Freddy Peña para que ayudara a resolver el asunto de la remoción de los "F. O.D." de la pista de aterrizaje.

9. El Capitán Peña instruyó a otros dos (2) empleados "E.O.A." que estaban asignados a la estación de rescate a que pasaran por el Área de la pista a recoger los pedazos de pintura que constituían los "F.O.D.".

10. Estos “Debris” fueron recogidos finalmente por los Especialistas de Operaciones Aeoroportuarias, los Sres. Héctor Peña y Carlos Galarza con la ayuda del Supervisor Ramos y el Capitán Peña.

11. Mientras el grupo recogía los pedazos de pintura que constituían los “F.O.D”, el Querellante se mantuvo mirando en la rampa de pasajeros sin realizar trabajo alguno.

12. Por motivo de este incidente, al Querellante se le celebró una vista administrativa el 16 de marzo de 2010 a las 10:00 a.m. conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo en su Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, Secciones 1, 2 y 3 supra, y esto previo a tomar acción alguna. (Véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto, carta de despido).

13. En la vista administrativa, el Querellante alegó que ese día tenía asignada la caja menuda, y la anotación del movimiento de aviones y que el vehículo no tenía rotulación ni radio de comunicaciones para entrar a la pista.

14. Cumplido con el debido proceso que dispone el Convenio Colectivo entre las partes, el 19 de marzo de 2010, se le notificó al Querellante su despido. Esta carta fue firmada por el Sr. Alvaro Pilar Vilagran, Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos. (Véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto, carta de despido).

15. Por razón del despido del Querellante, la Unión radicó la presente 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 Autoridad de los Puertos y no a la Unión y al Querellante y que el despido del Querellante estuvo justificado. Veamos

Inicialmente debemos señalar que de la hoja de deberes del Querellante entre sus tareas esenciales se establece que este: “Inspecciona regularmente las áreas donde puedan originarse incendios y otras situaciones que pongan en peligro vidas o propiedades en el aeropuerto”.

Además como parte de sus tareas marginales éste:

Núm. 1 - “Toma medidas preventivas contra la ocurrencia de accidentes en el área aeroportuaria”.

Núm. 2 - “Efectúa vigilancia preventiva en el aeropuerto “ y

Núm. 3 - “Realiza otras tareas afines requeridas”.

La tarea que tenía asignada el Querellante y que no realizó era una tarea propia de su Hoja de Deberes.

Fue al amparo del Convenio Colectivo en su Artículo XLIII, Sección 5, Inciso 3, supra, que dispone para las suspensiones sumarias o perentorias que la Autoridad procedió a formularle cargos al Querellante ante la conducta insubordinada demostrada por éste.

No existe dudas de que la presencia de "F.O.D." en un área de operaciones aeroportuarias (en el caso de autos, la pista de aterrizaje núm. 08) pone en peligro vidas y/o propiedades, razón por la cual el Querellante tenía la responsabilidad de prevenir y evitar la ocurrencia de accidentes.

Entendemos que la acción demostrada por el Querellante no solo fue un acto de insubordinación sino que también fue peligroso para las operaciones aeroportuarias y comprometió la seguridad de la tripulación, de las aeronaves, los empleados y los visitantes del aeropuerto.

Como parte de la prueba presentada por la Autoridad de los Puertos en el caso de autos, testificó el Sr. Winston Esteritz Martínez quien es controlador de tráfico aéreo con 22 años de experiencia, 12 en el servicio militar y 10 en la práctica civil.

Este testificó entre otras cosas, que el controlador de tráfico aéreo autoriza los aterrizajes, y despegues de las aeronaves y provee seguridad para el piloto y la aeronave.

Además procura que la pista esté libre de vehículos, de otras aeronaves y de objetos extraños "F.O.D." que puedan causar daños mecánicos o físicos.

Indicó además que es de vital importancia el remover los "F.O.D." de la pista de aterrizaje para así prevenir accidentes aéreos.

Como parte de su testimonio presentó como ejemplo el caso del accidente del avión Concord de Air France, ocurrido el 25 de julio de 2000 en el aeropuerto Charles

De Gaulle en la ciudad de Paris, capital de Francia, por razones de "Debris" o "F.O.D" en la pista de aterrizaje.

Citamos a continuación lo que se menciona en el "Accident Cause - Summary":

"During take off from runway 26 right at Roissy Charles de Gaulle Airport, shortly before rotation, the front right tyre (tyre No. 2) of the left landing gear ran over a strip of metal which had fallen from another aircraft, and was damaged.

Debris was thrown against the wing structure leading to a rupture of tank 5. A major fire, fuelled by the leak, broke out almost immediately under the left wing. Problems appeared shortly afterwards on engine 2, and for a brief period on engine 1. The aircraft took off. The crew shut down engine 2, then only operating at near idle power, following an engine fire alarm. They notice that the landing gear would not retract. The aircraft flew for around a minute at a speed of 200 kt and at a low altitude of 200 feet, but was unable to gain height or speed. Engine 1 then lost thrust, the aircraft's angle of attack and bank increased sharply. The thrust on engine 3 and 4 fell suddenly. The aircraft crashed onto a hotel". (Véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono - Concord Accident - Accident Cause - Summary)

Concluyó el Sr. Esteritz que cualquier objeto extraño, "Debris" o "F.O.D." podía causar un accidente aéreo incluyendo partículas tan pequeñas como la ceniza volcánica.

Surgió de la prueba testifical y documental presentada por el Patrono en la vista de arbitraje que los pedazos de pintura, que asemejan pedazos de brea pintado o pedazos de cemento desprendidos, que el Querellante se negó a recoger presentaban un alto y peligroso riesgo para las aeronaves, las tripulaciones y los empleados de la Autoridad. (Véase el Exhibit Núm. 14 del Patrono, pedazos de brea pintado).

La acción demostrada por el Querellante representa a nuestro entender, un acto de insubordinación que no debe, ni puede ser permitido en un área tan sensitiva como lo es una pista de aterrizaje, donde cualquier objeto extraño "Debris" o "F.O.D." podría causar un accidente aéreo y una tragedia.

Con relación al aspecto de la insubordinación debemos señalar lo siguiente:

"One of the most firmly established principles in labor relations is The Management right to direct the workforce. Insubordination, therefore, is a cardinal industrial offense since it violates this right.

Arbitral decisions in discipline causes involving insubordination overwhelmingly are governed by the "Obey now, grieve later" doctrine².

Con relación a lo anterior se ha señalado lo siguiente:

"It is a well established principle that employees (1) must obey management's orders and carry out their job assignments, even if such assignments are believed to violate the agreement; and (2) then turn to the grievance procedure for relief". Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, sexta edición, pág. 1023.

Esta doctrina es conocida en el campo del arbitraje obrero-patronal como: "Obey Now and Grieve Later". De manera de que si el Querellante entendía que la instrucción que le fue impartida, era irrazonable o arbitraria, debió haber obedecido las ordenes de su supervisor y posteriormente confrontar la razonabilidad de dichas instrucciones mediante el procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo. El

² Grievance Guide, 10^{ma} Edición, insubordinación, págs. 35 y 36.

propósito de la referida doctrina es el evitar los conflictos entre el supervisor y el empleado evitando así un gasto innecesario de tiempo, dinero y energía así como también preservar la paz laboral la cual debe imperar en todas las facetas de la relación obrero patronal.

La excepción más aceptada a ésta regla se da cuando la desobediencia de una orden se debe a una creencia real por parte del empleado de que el obedecer dicha orden pondría en peligro su salud y/o seguridad. Sobre lo anterior el Honorable Árbitro Sttouffer resolvió lo siguiente:

“The fear of bodily harm to the employee or his family, or damage to his property, must be real, not something which could possibly happen. The fear of danger must be sufficient that an ordinary person would reasonably and conscientiously believe that peril was imminent”. Fulton Seafood Indus. Inc. 74 LA (620 (1970).

Existen otras excepciones que han sido reconocidas por algunos árbitros. Entre éstas resaltan las siguientes:

“where the order commands the performance of an immoral or criminal act; or where the employee has a right of union representation which would be denied by obedience to the order; or where the order violates the rights or domain of the union itself by interfering with the union’s contractual right to investigate and process grievances; or where the order interferes with the employee’s proper use of the grievance procedure; or where the order commands skilled trade workers to perform work wholly unrelated to their craft; or where the order ‘is quite clearly and undisputably beyond the authority of’ the company.” Elkoury & Elkoury, supra.

Entendemos que las instrucciones que se le dieron e impartieron al Querellante consistentes en ayudar a recoger los pedazos de pintura o “ Debris” o “F.O.D.” no se encuentran bajo el amparo de ninguna de las excepciones anteriormente señaladas y reconocidas por los árbitros en la doctrina de “obey now and grieve later” máximo cuando éstas están contempladas dentro de sus tareas esenciales y sus tareas marginales de su hoja de deberes del puesto que este ocupaba en la Autoridad de los Puertos.

Con relación a lo anterior debemos señalar que:

“if an employee chooses to test the propriety of a supervisory order or assignment by refusing to carry it out or perform the assignment, and he is disciplined as consequence of such refusal, the question that an Arbitrator is customarily called upon to resolve is not the order or the assignment but, rather, whether there was just cause for the discipline invoked against the grievant as a consequence of his refusal to carry out the order, or perform the assignment. And, if the facts of the case prove to the Arbitrator’s satisfaction that the grievant refused to carry out an order, or perform an assignment, that did not potentially demean him personally or expose him to life or health hazards **beyond those customarily attached to his regular job**, the Arbitrator will almost invariably sustain the discipline and will not concern himself with the order or the assignment.” Department of the Air Force, 75 LA 170, 175 (1980). (Énfasis nuestro).

Pero más aún, el Querellante no solo se insubordinó ante las ordenes de trabajo que le dio su supervisor sino que tampoco cumplió con la directriz del Gerente del Aeropuerto para que realizara la tarea que se le dio y luego se querellara si es que así entendía que procedía.

Además fue apercibido por el Gerente del Aeropuerto de las posibles consecuencias disciplinarias de su acto si no acataba las órdenes y no realizaba el trabajo.

Con relación a lo anterior debemos señalar lo siguiente sobre el aspecto de la negativa a obedecer direcciones u instrucciones.

Refusal to Obey Directions

“Most cases of Insubordination involve a worker’s refusal or failure to follow the directive of a duly designated member of management or comply with an established procedure, including work assignment refusal. On reviewing the property of discipline in such cases, arbitrators generally consider not only the magnitude of the offense and prior occurrences of such behavior, but also whether:”

- The order or procedure in question was clearly expressed;
- The employee was made aware of the possible consequences of the action;
- The discipline was applied in a nondiscriminatory progressive manner.

Entendemos con relación a lo anterior que la Autoridad de los Puertos cumplió con los elementos que evaluamos los Árbitros Obrero patronales al revisar las determinaciones patronales en los casos disciplinarios. En el caso de autos la magnitud y la gravedad del acto quedó probado por el Patrono.

La orden le fue claramente expresada e impartida al Querellante al igual que las posibles consecuencias de sus actos y la acción disciplinaria le fue aplicada al Querellante sin ningún elemento de discrimen.

De acuerdo a lo negociado por el Convenio Colectivo en el Artículo XLIII, sobre Suspensiones Sumarias o Perentorias, Sección 5, Inciso Núm. 3, supra, esta falta no requería disciplina progresiva. De hecho la acción disciplinaria negociada por las partes es sumaria.

El hecho de la negativa del Querellante a realizar la tarea, la que en efecto no realizó, quedó probado con prueba clara y convincente por parte del Patrono.

Con relación a la posición y alegación tanto durante la investigación por parte del Patrono del incidente, como en la vista administrativa que le otorgó el Patrono al Querellante, así como en la vista de arbitraje del caso de autos, la posición y alegación del Querellante para tratar de justificar su negativa a realizar el trabajo fue que el día de los hechos él tenía asignada la caja menuda, la anotación del movimiento de aviones y que el vehículo no tenía rotulación, reflectores, ni radio para entrar a la pista.

Sin embargo, éstas alegaciones quedaron descartadas y derrotadas durante el transcurso de la vista de arbitraje por parte del Patrono.

Con relación a la caja menuda, el Sr. Freddy Peña, quien se desempeña como Capitán de Rescate Aéreo para la Autoridad de los Puertos en el Aeropuerto de Aguadilla y fue testigo del Patrono, testificó que la caja menuda se utiliza en caso de que haya que cobrar algún cargo o "Fee" a algún Piloto.

Este testificó que entre las 4:25 p.m. y las 4:53 p.m. el Querellante no tuvo que realizar ningún cobro porque ninguna de las Aeronaves en tránsito pagaba. (Véase el

Exhibit Núm. 2 del Patrono, Registro Diario de Aviones del Aeropuerto de Aguadilla para la fecha de los hechos del caso de autos).

Con relación al registro de aviones, se desprende que esa es una tarea marginal de su Hoja de Deberes (Véase el Exhibit Núm. 4 Conjunto, Hoja de Deberes).

Con relación a su alegación de que el vehículo no tenía radio ni rotulación para entrar a la pista, el Capitán Peña a tales efectos testificó que los vehículos de la Autoridad de los Puertos como el que tenía asignado el Querellante el día de los hechos, pueden entrar a todas las áreas sin reflectores y que lo único que necesitaban era un radio para comunicarse con la Torre de Control y que el vehículo que tenía asignado el Querellante ese día estaba equipado con un radio "ICON" que le permitía comunicarse la Torre de Control (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono, Foto de la Cabina interior del vehículo equipado con radio).

Con relación a este aspecto la Unión presentó en evidencia un documento titulado "Advisory Circular" como su Exhibit Núm. 1 para intentar sostener que el vehículo que tenía asignado el Querellante el día de los hechos debía estar pintado, marcado y rotulado de acuerdo a esa circular para entrar al área de la pista.

Sobre este aspecto resolvemos que **no** le asiste la razón a la Unión y al Querellante y que basta con que se revise lo que dispone este documento en su Sección Núm. 3 titulada "Application" para determinar que la Unión no tiene la razón en su argumento.

De un análisis del mismo podemos concluir que esta “Advisory Circular” no es de aplicación a los vehículos comprados con fondos de la Autoridad de los Puertos y en el mismo se establece lo siguiente:

“The FAA recommends the guidelines and standards in this AC for vehicles operating in the airports as A.O.A. In general, this AC is not mandatory and does not constitute a regulation. However, use of these guidelines is mandatory for vehicles funded under federal grant assistance programs. Mandatory terms such as “shall” or “most” used herein apply only to those who purchase vehicles using Airport Improvement Program (PFC) funds. Airport vehicle that do not meet this standard may be used until the vehicle is repainted or replaced”. (Subrayado nuestro).

Este mismo documento establece claramente que no es mandatorio ni constituye una regulación y advierte que solo es mandatorio para vehículos comprados con Fondos Federales, razón por la cual tal y como declara el Capitán Peña no aplica a los vehículos comprados con Fondos Estatales que se han estado utilizando por muchos años sin ningún problema.

Entendemos que las alegaciones del Querellante no pueden sostener su conducta.

El Querellante estaba obligado a cumplir con las directrices de trabajo que se le dieron.

En adición como agravante a la acción del Querellante, éste tenía pleno conocimiento de la importancia de remover los “Debris” y los “F.O.D.) de la pista de aterrizaje debido a que había tomado adiestramientos anuales sobre cómo conducir vehículos en las áreas operacionales y sobre la importancia de recoger los “Debris” y los

“F.D.O.” de la pista. (Véase los Exhibits 7(A) y 7(B) D.V.D. titulado “Driving on Airport Operation Manual”).

Sobre este aspecto el Gerente Jorge Santiago testificó que como parte de este adiestramiento anual se cubrió el procedimiento de seguridad y el área relacionada a recoger los “F.D.O.”. (Véase el Exhibit Núm. 9 de la Autoridad – “Advisory Circular”, Sección B).

En lo pertinente este documento establece lo siguiente:

b. “Establishment of procedures for the safe and orderly Access to the movement area” and operation in that area is required at certificated airports under 14 C.F.R. 139.329(b) initial and recurrent training in procedures for access to the movement area is required for airport personnel under 139.303(c)”.

El Inciso 1.3.11 del documento define “Foreign Object Debris” (F.O.D.) de la siguiente manera:

“Debris that can cause damage to aircraft engines, tires or skin from rocks, trash, or actual debris found on runways, taxiways and aprons”.

Por otro lado en el Capítulo I “Terminology and References” se establece lo siguiente:

1.1(I) Definitions

Foreign Object Debris (FOD), “Any object located in an inappropriate location in the airport environment that has the capacity to injure airport or airline personnel and damage aircraft”.

(Exhibit Núm. 10 del Patrono)

Ciertamente la tarea o labor de recoger los "F.O.D." del área de la pista que se le encomendó al Querellante era una tarea que no podía obviarse.

El Querellante no debió incumplir con la directriz de trabajo que se le impuso.

Por otro lado y con relación a los testigos presentados por la Unión, en el caso del Sr. Reynaldo Pérez, el Patrono probó que éste no estaba trabajando el día de los hechos por lo que no tiene conocimiento personal y propio de los hechos ocurridos ese día.

Por otra parte el otro testigo de la Unión, el Sr. Héctor Vélez quien tiene la misma clasificación que el Querellante, es decir Especialista en Operaciones Aeroportuarias (E.O.A) indicó que en ocasiones ha tenido a su cargo la caja menuda y que había recogido "F.O.D." de la pista.

Declaró que el día de los hechos, él ayudó a recoger los "F.O.D." de la pista, tarea ésta que se le había asignado originalmente al Querellante y que éste se negó a realizar y declaró que el Querellante permaneció como espectador desde otra área.

De hecho el Exhibit Núm. 6 del Patrono (Informe de Novedades) corrobora que el señor Vélez, estando a cargo de la caja menuda, ha tomado estadísticas de vuelo, recogido "Debris" y asistió a dos personas que arribaron enfermos en un vuelo.

Debemos señalar que él no seguir las instrucciones impartidas por parte de un empleado hacía su supervisor debilita el respeto y mina la confianza en la relación empleado - Patrono y trastoca las relaciones obrero-patronales y redundaría en que los empleados no quieran acatar las directrices de sus supervisores.

Entendemos que el negarse a realizar un trabajo e insubordinarse, constituyen justa causa para disciplinar y despedir a un empleado.

Entendemos que la decisión de la Autoridad de despedir al Querellante no fue arbitraria, caprichosa injusta e irrazonable.

La prueba desfilada por la Autoridad de los Puertos justifica la decisión de haber despedido sumariamente al Querellante.

La Medida Disciplinaria impuesta al Querellante fue correcta y está acorde con el Convenio Colectivo negociado y acordado por las partes.

Al Querellante incumplir la directriz que se le asignó por parte de su supervisor, lo cual quedó probado por el Patrono en la vista de arbitraje, conllevó que el Querellante haya incurrido en una conducta que atentó contra la seguridad de sus compañeros de trabajo, de los usuarios y del público que visita y usa los servicios de la Autoridad de los Puertos.

La actuación del Querellante no puede ser tolerada ni permitida por la Autoridad de los Puertos.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresadas emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido del Sr. Daniel Rodríguez Matías estuvo justificado y de conformidad al Convenio Colectivo.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2011.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA NITZA GARCÍA ORTIZ
PRESIDENTA
HEO PUERTOS
8599 FERNÁNDEZ JUNCOS STA
SAN JUAN PR 00910-8599

SRA GLADYS MELÉNDEZ DÍAZ
JEFA RELS INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
AYUDANTE ESPECIAL EN RELS LABORALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ E CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-9998

LCDO HUMBERTO W RIVERA FIGUEROA
RR 01 BOX 197
AÑASCO PR 00610

LCDO MIGUEL A MONTALV O DELGADO
CALLE POST 171-SUR
MAYAGÜEZ PR 00680

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA