

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A- 04-2630

SOBRE: DESPIDO
(Juan Lacén Cirino)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe se celebraron los días 15 de diciembre de 2004 y 25 de enero de 2005, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la AP o la Compañía, compareció representada por el Lcdo. Francisco L. Acevedo Noguera, Asesor Legal y Portavoz. Los Sres. Samuel Vega, Jefe del Departamento de Conservación del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, en adelante AILMM, y Geovi Rivera, Supervisor de Sistemas Electrónicos del mencionado aeropuerto, comparecieron como testigos.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante la HEO o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, y los Sres. Víctor Torres y José Batista, Vicepresidente y

Vicepresidente del Área, respectivamente. El querellante, Sr. Juan Lacén Cirino, también estuvo presente y testificó.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el **16 de marzo de 2005**, cuando expiró la extensión del plazo original; extensión que fue concedida a petición de la Unión para que ésta pudiera presentar su alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto de la sumisión acordada es el siguiente:

“Que el árbitro determine si el despido del Sr. Juan Lacén Cirino estuvo justificado. De no ser así, que el árbitro provea el remedio adecuado.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Sr. Juan Lacén Cirino es un electricista con basta experiencia que está destacado en el AILMM desde el 1990; también es delegado de los electricistas que pertenecen a la unidad apropiada de la HEO.

El Ing. Samuel Vega, Jefe del Departamento de Conservación del AILMM le asignó al señor Lacén y a los demás electricistas, y a los auxiliares de electricistas, el correspondiente itinerario y turno de trabajo para todo el mes de febrero de 2004. A continuación, el itinerario de trabajo asignado al querellante:

Fecha	1-8	9-10	11-15	16-17	18-22	23-24	25-29
Turno ¹	1	Libre	1	Libre	2	Libre	3

Empero, el querellante trabajó² los primeros veintitrés (23) días del mes de febrero según el itinerario del mes anterior, a saber:

Fecha	1-5	6-7	8-12	13-14	15	16-19	20-21	22-23
Turno	1	Libre	1	Libre	L / A	2	Libre	3

Los cambios en los itinerarios de los Electricistas y Auxiliares de Electricistas obedecieron a que un número indeterminado de estos empleados que estaban recibiendo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado se reportaron a trabajar. El querellante tuvo conocimiento de lo anterior y se le indicó que “tendría que trabajar tres días en tiempo extraordinario para ponerse en fase con la rotación correspondiente”, porque de esa forma se salvaguardaban las operaciones en el AILMM, manteniendo las parejas de un electricista y un auxiliar de electricista en los diferentes turnos. Los días 20 y 21 de febrero de 2004, el Sr. Víctor Mojica, auxiliar del señor Lacén trabajó sólo.

¹

Turno	Horario
1	6:00am-10:00am 11:00am-2:30pm
2	2:00pm-6:00pm 7:00pm-10:30pm
3	10:00pm-2:00am 3:00am-6:30am

² **Alegadamente**, con el conocimiento y consentimiento del Sr. Justo Rosario, su supervisor inmediato.

El 23 de febrero de 2004, mediante carta con fecha del propio día 23, el Ing. Samuel Vega impartió nuevas instrucciones al querellante para que continuara “trabajando en el turno 3 en tiempo extraordinario los días 27, 28 y 29 de febrero de 2004 para que se [pusiera] en fase con el nuevo itinerario del mes de marzo de 2004”.

El querellante, mediante carta con fecha del 25 de febrero de 2004, la cual está dirigida al Ingeniero Vega, cuestionó la autoridad de éste para obligar al primero a trabajar tiempo extraordinario; insinuó, además, que la exigencia podía representar una represalia, una persecución y / o un discrimen contra el querellante.

El querellante se ausentó por motivo de enfermedad el 24 de febrero de 2004 y el día inmediatamente siguiente acudió a un médico, quien luego del examen y diagnóstico correspondiente, ordenó al querellante guardar reposo hasta el 1 de marzo de 2004. Para dejar constancia de lo anterior, se expidió un certificado médico con fecha del 25 de febrero de 2004; el cual fue presentado a la AI para la consideración y acción correspondiente, el **1 de marzo de 2004**.

Al querellante se le notificó la decisión de despedirlo mediante carta con fecha del 1 de marzo de 2004, la cual está firmada por el Sr. Miguel Soto Lacourt, Director Ejecutivo de la AI. En dicha carta, el Director Ejecutivo aduce como razón para el despido que al querellante “incumplir con su turno de trabajo alteró y afectó las operaciones de la Autoridad; lo cual constituyó un acto craso de insubordinación reiterada durante los primeros 23 días de febrero de 2004.”

Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de una medida disciplinaria. El 30 de diciembre de 1998 y el 29 de enero de 1999, el señor Lacén fue amonestado y suspendido de empleo y sueldo durante treinta (30) días, respectivamente, por ausentarse sin previo aviso e injustificadamente. Ambas acciones disciplinarias fueron refrendadas mediante laudo de arbitraje y éste a su vez fue confirmado por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, y el Tribunal de Circuito de Apelaciones, Circuito Regional I / San Juan. Previamente, había sido amonestado verbalmente por un grave patrón de ausentismo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La AI afirma que el despido del querellante fue justificado y que no infringió el convenio colectivo en el presente caso. Sostiene, refiriéndose al señor Lacén, que "si no estaba satisfecho con su itinerario y turno de trabajo para el mes de febrero debió cumplir con el mismo y querellarse conforme al Artículo XLII... y Artículo XLV... Esto [sic] es un principio básico de disciplina y cumplimiento de instrucciones..."

Por otro lado, la Unión sostiene, entre otras cosas, que "[l]a Autoridad no presentó ningún tipo de prueba que implicara 'insubordinación crasa' por parte del Sr. Lacén. Éste se presentó a trabajar y trabajó con el visto bueno de su supervisor inmediato³. Ningún gerencial, los cuales trabajan en la misma área, por lo que debemos

³ Esta alegación de la Unión no fue probada; a ésta incumbía presentar el testimonio del Sr. Justo Rosario, supervisor inmediato del querellante. Es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales:

asumir que vieron al Sr. Lacén trabajando, se querelló ni intervino con éste para instruirle que no podía trabajar en el itinerario anterior, sino en el de febrero. En este caso están impedidos de ir contra sus propios actos...” Sostiene, además, que “la Autoridad violó [el Artículo XXII] al imponerle una jornada semanal en el mes de febrero de ocho (8) días consecutivos al Sr. Lacén. La Autoridad no explicó porque escogió al Sr. Lacén en dicho mes para trabajar ocho (8) días corridos, tampoco presentó evidencia de un acuerdo previo con los electricistas y con la Unión... La Autoridad, entendemos, arbitraria y caprichosamente, le cambió en la primera semana de febrero, la jornada de trabajo al Sr. Lacén lo cual hizo en crasa violación al Artículo XXII.”⁴

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la Sección 2 del Artículo XLII del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, pág. 325.

⁴ Esto es pertinente sólo a un caso por infracción al convenio colectivo y no constituye defensa en un caso de despido por insubordinación.

de reputados árbitros." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de despido el árbitro estará impedido de variar el castigo de despido impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido. Véase **La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80** que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado.

Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979). Asimismo, cabe recordar que las instrucciones impartidas por la gerencia son parte esencial y normal del curso del negocio. Si estas se desobedecen, se socava la autoridad gerencial, entonces la administración no está en manos del Patrono sino de los empleados.

El peso o la carga de la prueba impone sobre la AI la obligación de establecer que hay justa causa para despedir al querellante por insubordinación. En este caso el Patrono cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Por consecuencia, es preciso recordar la siguiente expresión de otro reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of

the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de Marvin F. Hill, Jr y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas. 41-42⁵.

Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de la excepción al principio de “obedecer primero y querellarse después”:

“It is a well-established principle that employees must obey management’s orders and carry out their job assignments, even if 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 would 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 employee’s refusal**”. Énfasis suplido y notas omitidas. Véase How Arbitration Works, 1985, 5^{ta} ed., BNA, Washington, DC, página. 713.

⁵ Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself in a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i.e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase Linear, Inc., 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, How Arbitration Works, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

La prueba no establece que la razón principal del querellante para rehusar cumplir con la directriz impartida fue la inminencia de un daño inusual o anormal a la salud física del querellante. En ausencia de prueba que establezca la existencia de una excepción a la regla de “obedecer primero y querellarse luego”, el árbitro entiende que la negativa obstinada e injustificada del querellante a trabajar según requerido constituye insubordinación⁶.

Marvin Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, dos destacados comentaristas en material de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de la insubordinación:

“Management has considered fundamental its right to direct the working force. As recognized by the distinguished arbitrator Carroll Daugherty, insubordination is considered a serious industrial offense because it violates this right. While the term “insubordination” cover everything from the assault on a supervisor and refusal to obey work orders to the use of profanity when receiving managerial directives, most cases in the insubordination area involve a employee’s outright refusal to follow the directives of a supervisor. The mere failure of an employee to carry out an order is generally not considered insubordination although an arbitrator may conclude that such action is insubordination if coupled with other facts such as prior instances of abusive behavior toward supervision. One arbitrator outline this principles as fallows:

‘[I]t is important to distinguish between failure to carry out an order and insubordination. Insubordination involves a refusal to carry out an order –a positive act of defiance- while failure to carry out an order involves no refusal but simply neglect in not

⁶ La carta con fecha del 25 de febrero de 2004, que fue remitida al Sr. Samuel Vega, Jefe de Conservación del AILMM, y está firmada por el querellante, constituye la mejor evidencia de insubordinación. La carta revela un acto deliberado de desafío a la autoridad del propio señor Vega.

Asimismo, cabe destacar que resulta curioso que el querellante no informó, el 26 de febrero de 2004, cuando acudió a entregar personalmente la antedicha carta, acerca del certificado médico ni de la enfermedad que le impediría trabajar los días 27, 28 y 29 de febrero de 2004 según las nuevas instrucciones del señor Vega.

performing an order or not carrying out the order in a satisfactory manner without any positive act of defiance. Based the direct challenge to management right to direct the work force, insubordination is considered a much more serious offense.' Véase **Management Right** 1986, B.N.A., Washington, D.C. pág. 506.

James R. Redeker expresó lo siguiente sobre el mismo particular:

"An employee can be discharged or otherwise disciplined for insubordination where the employee not only understand the supervisor's directive, but willfully disobeys or disregards it under circumstances where the employee's behavior is neither provoked nor justified by reasonable concern over safety."

"Arbitrator generally view employee compliance with reasonable management orders as essential to the functioning of the employer's business. Consequently, arbitrators consistently hold the refusal to obey an order directive of any importance warrants discipline, up to and including discharge. In fact, the generally accepted rule is that, where the employee refuses to obey or willfully disregards a direct order of significant importance, the employee will be subject to summary discharge and will be denied the rights of progressive discipline. Frequently, the gravity of the offense is defined in terms of the impact of the employee's action on the authority of the supervisory personnel an on the safety and property of the employer or others. Indeed, arbitrator response to discipline for alleged insubordination has not been automatically sustains discharges. " Énfasis suplido. Véase Discipline; Policies and Procedures, 1984, B.N.A., Washington, D.C., pág. 170-171.

Sólo resta resolver si la insubordinación fue de tal intensidad que la misma amerita el despido, o si el mismo procede porque el Patrono cumplió con el principio de disciplina progresiva.

Las instrucciones impartidas por la gerencia son parte esencial y normal del curso del negocio de una empresa. Si éstas se desobedecen, se socava la autoridad

gerencial; entonces la administración no estaría en manos del Patrono, sino de los empleados. En este caso, el querellante no trabajó los primeros veintitrés (23) días del mes de febrero según el itinerario correspondiente a dicho mes. Dado que la negativa obstinada e injustificada del querellante a trabajar según requerido socavó la autoridad gerencial y afectó las operaciones en el AILMM, y su impunidad, sin lugar a dudas, minaría gravemente la moral de los trabajadores se decreta que el despido está justificado; máxime cuando ésta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria⁷. Es preciso destacar que la Sección 4 del Artículo XLII del Convenio Colectivo dispone que “[e]n aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión [sumaria]..., 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.”

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del querellante, Sr. Juan Lacén Cirino, fue justificado; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

⁷ Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de una medida disciplinaria; éste ha sido objeto de amonestaciones verbales, por ausentismo, y amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo durante treinta (30) días, por ausentarse sin previo aviso e injustificadamente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de diciembre de 2005.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de diciembre de 2005; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN R ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HEO
PO BOX 8599
SAN JUAN PUERTO RICO 00910-0599

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-2829

LCDO JOSÉ A CARTAGENAA
EDIFICIO MIDTOWN
421 AVE PONCE DE LEÓN SUITE 204
SAN JUAN, PR 00918

LCDO FRANCISCO L ACEVEDO NOGUERAS
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
PO BOX 9023905
SAN JUAN, PR 00902-3905

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA