

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
San Juan, PR 00918

LONGO DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

**UNITED STEELWORKERS OF
AMERICA, AFL-CIO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-335

**SOBRE: DESPIDO POR
INSUBORDINACIÓN Y ABANDONO
DE TRABAJO**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, los días 21 y 28 de diciembre de 2004.

Por Longo de Puerto Rico, en adelante “**el Patrono**” o “**la Compañía**”, comparecieron, el Lcdo. Carlos George, Asesor Legal y Portavoz; Ingeniero Javier Jiménez, Representante y Testigo; e Hiram Franqui, Capataz de Brigada y Testigo.

Por la United Steelworkers of America AFL-CIO, en adelante “**la Unión**”, comparecieron, los Sres. Rubén Cosme Ayala, Representante y Portavoz; José I. Por la

United Steelworkers of America AFL-CIO, en adelante “**la Unión**”, comparecieron, los Sres. Rubén Cosme Ayala, Representante y Portavoz; José I. Adorno González; Eric J. Parrilla Fernández, Testigo; Nick N. Parrilla Fernández, Querellante y Testigo.

Adorno González; Eric J. Parrilla Fernández, Testigo; Nick N. Parrilla Fernández, Querellante y Testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó debidamente sometido para el 21 de abril de 2004, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

II. **SUMISIÓN**

Toda vez que las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Honorable Arbitro determine si el despido de Nick N. Parrilla estuvo justificado de acuerdo a los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho. De la Arbitro determinar que no estuvo justificado, que provea el remedio correspondiente.

Por la Unión:

Determinar si el despido del Sr. Nick N. Parrilla estuvo o no justificado. De no ser así que la Honorable Arbitro emita el remedio apropiado.

Arreglo o solución que se pide en el agravio: Que se reintegre a su trabajo y se le paguen todos los haberes dejados de devengar.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos¹ que el asunto a resolverse en este caso es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante Nick N. Parrilla estuvo o no justificado. De no estarlo, emitir el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO VIII QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 8.1 - Si surgieran diferencias en cuanto al significado y la aplicación de las disposiciones de este Convenio, se hará el mayor esfuerzo posible para resolver estas diferencias de inmediato de la siguiente manera, durante cuyo tiempo no habrá suspensiones, cierres, interrupciones o impedimento de trabajo, paros concertados, huelgas o cualquier otra interferencia con la eficiencia de las operaciones:

- a) Entre la persona agraviada, que podrá estar acompañada de su delegado, si el empleado desea su presencia y su supervisor inmediato.
- b) Mediante el delegado y el superintendente del proyecto.

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento del Negociado y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- 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.

- c) Mediante representantes de la Unión y representantes de la Compañía.
- d) Si este procedimiento falla, el asunto deberá, dentro de los siguientes días (10), conjunta y simultáneamente ser reportado por escrito por cualquiera de las partes a la Compañía y a la Unión, y estas dos y su representante designado tratarán de resolver el asunto.
- e) Cualquier queja que permanezca sin resolver después de dicha reunión, o si no se cita a ninguna reunión, y que consista de cualquiera de las siguientes causas:
 - 1. La interpretación o aplicación de una disposición de este Convenio, o
 - 2. Una penalidad disciplinaria impuesta que sea alegadamente sin justa causa, se resolverá de la siguiente manera:

Cualquiera de las partes con o sin el consentimiento de la otra parte, pero solamente después de haber enviado una nota por escrito con setenta y dos (72) horas de anticipación a la otra parte, podrá solicitar del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, que designe un árbitro para que decida sobre los méritos de la queja. La decisión del árbitro será final y obligatoria par ambas partes. Los honorarios y los gastos que incurra el árbitro que se seleccione, serán compartidos por partes iguales entre la Compañía y la Unión.

Sección 8.2 - La decisión a la que se llegue en cualquier etapa del procedimiento delineado arriba, será obligatorio para ambas partes del Convenio y no estará sujeta a ser reabierto por cualquier otra parte excepto por consentimiento mutuo.

Sección 8.3 - El árbitro no tendrá jurisdicción o autoridad para añadir o quitar los términos y condiciones de este Convenio, y su Laudo se limitará al asunto que se le presente.

IV. OPINIÓN

Longo es una empresa dedicada a la construcción de infraestructura, principalmente, para la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

Particularmente, la Compañía maneja la construcción de sistemas de agua potable, plantas de filtraciones y sistemas de aguas usadas y sanitarias. Dicho trabajo de construcción es realizado mediante brigadas de empleados supervisados directamente por un capataz.

El aquí querellante, Nick N. Parrilla, trabajó para la Compañía, aproximadamente, doce (12) años hasta el 19 de junio de 2003², cuando fue despedido de su empleo. Al momento de su despido se desempeñaba como Operador de Equipo Pesado y formaba parte de una brigada de trabajo, supervisado por el Sr. Hiram Franqui, capataz de la brigada.

Como parte de sus funciones en la brigada el querellante operaba los “loaders” o cargadores y los “diggers” o excavadoras. La excavadora se utiliza para montar carga y transportarla.

² Exhibit Núm. 2- Conjunto

Para el 18 de enero de 2003, fecha en que se suscitaron los hechos de la presente querrela, la Compañía realizaba sus operaciones en el proyecto de la Avenida Baldorioty de Castro en Santurce. Dicha construcción cubría un área de, aproximadamente, tres (3) millas de largo.

Particularmente, el 18 de junio de 2003, al querellante se le requirió que llenara unos camiones de material rechazado de construcción en un área designada en el proyecto. Para dichas tareas se utilizó la máquina excavadora, operada por el querellante, y una serie de camiones de volteo para el transporte de los materiales desechables. Estos últimos son camiones privados alquilados por la Compañía, por los cuales el Patrono pagaba a \$35.00 la hora, por camión.

En el proyecto existen, además, baños portátiles para el uso de los empleados y un área donde los empleados toman su alimento. Durante el período de tomar alimentos, la Compañía recesa las operaciones del proyecto para que todos los empleados tomen su alimento a la misma hora.

De la carta de despido de fecha de 19 de junio de 2003, dirigida al querellante se desprende, en lo pertinente, lo siguiente:

Como es de su conocimiento la insubordinación y el abandono de su área de trabajo sin habérselo comunicado a su capataz es razón suficiente para el despido inmediato.

Los eventos de su turno de trabajo de ayer fueron los siguientes:

1. Su capataz le ordenó llenar los camiones con el 'loader''
2. Usted no llenó los camiones y desapareció como por unos 45 minutos sin habérselo dicho a su capataz.
3. Cuando regresa y es de nuevo ordenado a llenar los camiones que han estado esperando, usted le dice que no porque se iba comer.
4. Cuando es cuestionado por su capataz, usted contesta agresiva y amenazantemente hacia él, el cual, para evitar mayores problemas y tras comunicarse con el superintendente se retiró y dejó que usted hiciera lo que le diera la gana.

De acuerdo a lo arriba mencionado su comportamiento en este incidente es intolerable para esta empresa, por lo tanto está usted despedido indefinidamente efectivo de inmediato. (sic).

Sostuvo el Patrono, que el querellante se negó a realizar un trabajo que le fue ordenado por su supervisor en tres (3) ocasiones. Que en la primera ocasión se le requirió al querellante que llenara unos camiones. Que pesar de esa directriz el querellante abandonó su área de trabajo sin autorización y estuvo ausente por 45 minutos. Que se recibió las quejas de los conductores de los camiones, quienes estaban esperando por el querellante para que realizara la labor de cargarlos. Que al preguntársele al querellante por su ausencia y por qué no había realizado el trabajo asignado, éste reaccionó de forma agresiva y amenazante hacia el capataz. Que se le instruyó a llenar los camiones por segunda vez y el querellante alzando su voz le increpó al capataz si éste tenía un problema con él. Que por tercera ocasión se le

ordenó que hiciera el trabajo, a lo que el querellante nuevamente se negó indicando que se iba a comer aún cuando las operaciones del proyecto no habían cesado para la hora de ingerir alimentos.

Indicó el Patrono, que ante la actitud del querellante y evitar que surgiera alguna agresión física, el Superintendente del proyecto, Ing. Javier Jiménez, instruyó al capataz a que no interviniera con el empleado, le dejara hacer lo que quisiera y luego se discutiría el asunto para tomar una determinación. Que, previamente, el querellante incurrió en actos de insubordinación hacia sus supervisores y violaciones a las normas de la Compañía, habiendo sido disciplinado por ello.³ Que hubo justa causa para el despido del querellante toda vez que las actuaciones de éste, específicamente, su conducta agresiva hacia su supervisor, ponía en riesgo el orden, la seguridad y las operaciones del negocio.

Al respecto, el Ingeniero Javier Jiménez, Superintendente del Proyecto y testigo del Patrono, declaró que para el 18 de junio de 2003, se encontraba en una de las áreas del proyecto de Baldorioty De Castro. Que recibió una llamada telefónica de uno de los conductores de los camiones alquilados por la Compañía, quejándose de la ausencia del operador de la máquina para las tareas a realizarse. Que, posteriormente, se confirmó que dicho operador era el querellante.

³ Exhibit núms.. 1 y 2 - Patrono

Declaró, además, que de 5:00 p.m. a 6:00 p.m., recibió una llamada telefónica del capataz Hiram Franqui indicándole lo que estaba sucediendo con el querellante, que éste se le había enfrentado de una manera agresiva, que estaban a punto de “irse a las manos” y que se sentía intimidado y amenazado por el querellante. Que se presentó al área donde se encontraba el capataz. Que para evitar una agresión física le instruyó que dejara al querellante en lo que estaba haciendo, que continuara con el resto de su trabajo y que para el siguiente día resolverían la situación.

Indicó, que al día siguiente, 19 de junio de 2003, mediante una decisión con el capataz y el Sr. Roberto Longo, Vicepresidente de la Compañía, se determinó despedir al querellante. Que autorizó la preparación de la carta de despido y su contenido con el aval del señor Longo, con quien discutió el asunto (no recuerda si personalmente o por teléfono). Que no discutió el asunto con el querellante. Que a tenor con lo informado por el capataz, el querellante se había ausentado de su área de trabajo por espacio de 45 minutos; y que a su regreso se enfrentó a su supervisor de forma agresiva indicando que se iba a comer. Que para esos momentos las operaciones del proyecto no habían recesado para la toma de alimentos, lo que usualmente ocurre luego de pasadas tres (3) a tres horas y media (3½) de comenzado el turno de trabajo. Que el área de tomar los alimentos se encontraba ubicada frente al área de trabajo del querellante, al igual que dos (2) baños portátiles que están a 200 pies de distancia, a los cuales se puede llegar caminando.

El Patrono presentó, además, el testimonio del capataz Hiram Franqui. Este testificó que ordenó al querellante a llenar los camiones. Que al llegar al área de trabajo del querellante, los camiones estaban detenidos en espera del operador para que se realizaran las tareas. Que confirmó que dicho operador era el querellante. Que buscó al querellante y no lo encontró. Que el querellante nunca le pidió permiso para dirigirse a los baños. Que, más tarde, al verle llegar le ordenó en dos (2) ocasiones que fuera a llenar los camiones, a lo que el querellante le respondía cada vez “**¿cuál es el apuro?**”. Que le indicó al querellante que los camiones estaban esperando por el trabajo de él. Que el querellante le dijo si tenía algo personal contra él. Que ambos discutieron por espacio de 15 a 20 minutos. Luego indicó que cuando le preguntó al querellante donde se encontraba, éste le contestó: “**Yo estaba comiendo**”. Que, aproximadamente de 5:30 p.m. a 6:00 p.m., se comunicó con Javier Jiménez y éste le dijo que dejara al querellante hacer lo que quisiera y continuara con su trabajo.

Declaró, que Jiménez se presentó ante él a instruirlo sobre lo anterior. Que no recuerda qué hizo el querellante después, si éste trabajó, hasta qué hora trabajó o si le solicitó que trabajara tiempo extra. Dijo no recordar, además, a qué hora se recesó para almorzar ese 18 de junio de 2003 y si el querellante almorzó o no.

Sostuvo la Unión, que el Patrono no siguió el procedimiento establecido en el Artículo VIII, de Quejas y Agravios Sección 8.1 y 8.1 (a), supra, debido a que el Patrono no realizó el mayor esfuerzo posible para resolver las diferencias de

inmediato en el caso del querellante, además, de que venía obligado a que éste fuera representado por un delegado para defenderse de lo imputado, lo cual no se cumplió. Que el Patrono, de forma arbitraria y caprichosa determinó el despido del querellante sin cumplir con la justa causa para su despido, toda vez que las operaciones de la empresa no se vieron afectadas y el querellante nunca se negó a realizar las tareas, sino que llevó a cabo las mismas y continuó trabajando durante su jornada regular de trabajo, además, de haber trabajado dos y media (2½) horas en tiempo extra, a petición del Patrono. Además, que las expresiones del querellante no constituyen una insubordinación y el Patrono no refutó que los empleados no pudieran hacer uso de sus automóviles para transportarse al área de los baños.

Indicó la Unión, que el capataz Franqui, con autoridad para disciplinar y despedir al querellante, no lo hizo ni recomendó el despido de éste. Que el Superintendente Jiménez, sin haber presenciado lo ocurrido y a base de sus propios intereses, determinó el despido del querellante sin haber realizado una investigación ni entrevistado al querellante sobre los alegados incidentes reportados por el capataz Franqui.

La Unión, como parte de su prueba presentó el testimonio del querellante, Nick Parrilla. Este declaró que ese 18 de junio de 2003, comenzó su jornada de trabajo a las 3:00 p.m. Que recibió instrucciones de su capataz de llenar los camiones con material desechable a ser trasladado a otro lugar. Que estaba llenando los

camiones. Que solicitó permiso a su supervisor para transportarse en su carro al área donde ubican los baños portátiles, los cuales estaban distantes (de 3 o 4 cuadras). Que solicitó el permiso entre 6:15 p.m. a 6:30 p.m. Que el tránsito en el área estaba congestionado. Que el viaje le tomó 15 minutos de ida y regreso. Que todo esto sucedió, aproximadamente, de 6:00 p.m. a 6:30 p.m. Que a su regreso la brigada estaba reunida para almorzar, lo que se dispuso a hacer también. Que el capataz se le acercó y de mala manera le ordenó a llenar los camiones. Que le respondió al capataz que cuando terminara de comer continuaría con las labores que ya estaba realizando y le expresó **“Ya lo que tú tienes conmigo es algo personal”**.

Testificó que solamente le esperaba un camión y le había indicado al chofer que esperara cuando terminara de comer. Luego declaró que los camiones no estaban esperando por él sino por otro trabajador de nombre Virgilio Dávila para que éste llevara un material. Que utilizó su automóvil para evitar que lo asaltaran en el trayecto como había sucedido a otros empleados, indicando que el área del trayecto a la ubicación de los baños era peligrosa. Admitió que algunos empleados van a los baños caminando o optan por hacer uso del área del trabajo para ciertas necesidades biológicas. Que hizo uso del baño por diez (10) minutos. Que el tiempo que le tomó tomar su carro y manejar al área del baño y regresar a su área de trabajo fue de diez (10) minutos.

Indicó, que luego de terminar de comer y de reiniciada las labores el capataz le informó que se había comunicado con Jiménez para decirle que él (el querellante) estaba agresivo, malcriado, le había amenazado y que no estaba realizando las labores como era debido. Que el capataz arrojó su capacete de trabajo al piso de forma agresiva y le insultó con improperios.

Señaló, que nunca se negó a realizar el trabajo y que incluso trabajó tiempo extra. Que al día siguiente fue despedido pero nadie se reunió con él para discutir las razones de su despido.

De la prueba presentada se desprende que el querellante admitió que se ausentó de su área de trabajo para dirigirse en automóvil a unos baños portátiles que quedaban distantes y que así lo hizo para tener mayor privacidad, sin embargo, no se demostró que el querellante solicitó permiso a su supervisor.

Por otra parte desconocemos si al regreso del querellante se daba el inicio de la toma de alimentos de los empleados. De considerarse que el receso de almuerzo comienza a las tres (3) o tres y media (3½) horas de comenzado el turno del empleado, podría pensarse que la toma de alimentos se inició, aproximadamente, de 6:00 a 6:30 p.m., luego del turno de las 3:00 p.m. Sin embargo, en el presente caso no se presentó prueba concreta relacionada con la hora que los empleados tomaron su alimento para ese 18 de junio de 2003, por lo que no podemos corroborar las

versiones ofrecidas sobre este punto. Además, el periodo de tiempo de 45 minutos que, alegadamente, el querellante estuvo ausente, no fue precisado por el Patrono.

Con respecto a si el querellante, para ese 18 de junio de 2003, trabajó tiempo extra, la prueba documental relacionada con la nómina de trabajo de éste refleja que del periodo del 15 al 18 de junio de 2003, trabajó un tiempo extra, más no especifica los días exactos.

Es la contención del Patrono que la conducta del querellante hacia su supervisor, de confrontación personal, insubordinación o agresión verbal, la cual pudo llegar a la agresión física, puso en riesgo el orden y la eficiencia en la operación normal de la empresa; por lo que dicha conducta, ante las múltiples medidas disciplinarias de amonestaciones verbales y escritas y de suspensiones de empleo, evidencia la justa causa para su despido.

Analizada la prueba y los testimonios presentados, entendemos que el querellante incurrió en insubordinación ante su supervisor al cuestionar las directrices impartidas y haber dilatado la ejecución de las mismas, además, de haberse ausentado de su área de trabajo sin permiso de su supervisor. Sin embargo, la prueba presentada por el Patrono, no es suficiente para que se justifique la justa causa para el despido.

Surge de la prueba que el querellante realizó las tareas que le asignaron y continuó laborando normalmente durante su jornada de trabajo. No se demostró que

la conducta del querellante puso en riesgo el buen y normal funcionamiento de la empresa o que las operaciones del negocio se afectaran ni que éste incurriera en algún tipo de agresión física. Tampoco se demostró que el querellante incurrió en abandono de trabajo.

De la disciplina previa aplicada al querellante se desprende que éste, en más de una ocasión fue despedido y luego del Patrono evaluar su caso, es repuesto nuevamente a su empleo.

Del lenguaje del Artículo VIII, Quejas y Arbitraje, se desprende que ambas partes harán el mayor esfuerzo posible de resolver dichas querellas, acorde al procedimiento que en dicho artículo se describe, más no surge la obligación del Patrono de resolver las diferencias surgidas entre las partes, previo al inicio del procedimiento de querellas. La Unión no presentó prueba fehaciente de que al querellante se le violaron sus derechos al no permitirse la presencia de un delegado habiendo deseado la misma.

A tenor con lo antes expuesto, entendemos que la acción disciplinaria de despido es muy severa, por lo que modificamos la misma a una suspensión de empleo y sueldo.

V. LAUDO

El despido del querellante Nick N. Parrilla, no estuvo justificado. Se sustituye por una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, a partir del 19 de junio de 2003.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 7 de junio de 2005.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 7 de junio de 2005; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RUBÉN COSME AYALA
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9908

SR GREG LARACY
VICEPRESIDENTE
LONGO DE PUERTO RICO INC
ASTOR CONDADO BUILDING STE 3-A9
1018 ASHFORD AVE
SAN JUAN PR 00907

LCDO CARLOS GEORGE
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

ING JAVIER JIMÉNEZ
REPRESENTANTE
LONGO DE PUERTO RICO INC
ASTOR CONDADO BUILDING STE 3-A9
1018 ASHFORD AVE
SAN JUAN PR 00907

MILAGROS RIVERA,
Técnica Sistema de Oficina III