

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P.R. 00919-5540**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(AUTORIDAD O PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1035

**SOBRE: AMONESTACIÓN POR
INSUBORDINACIÓN**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el viernes, 6 de febrero de 2009. El 6 de marzo de 2009, el caso quedó sometido para su adjudicación. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD: El Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Laborales y portavoz; el Sr. Alvin González, gerente y testigo y el Sr. Justo M. Rosario, supervisor y testigo.

POR LA UNIÓN: El Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Batista, vicepresidente; el Sr. Wilfredo Rodríguez, querellante; y los señores Roberto Negrón y Orlando Ramírez, testigos.

SUMISIÓN

Las partes establecieron por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, por lo que presentaron el siguiente:

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitra determine si se justifica o no la amonestación escrita al Sr. Wilfredo Rodríguez, a base de la prueba, el Convenio Colectivo, los hechos del caso y conforme a derecho; y si no se justifica, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES¹ AL CASO

ARTÍCULO XXII JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

Sección 1: JORNADA DE TRABAJO

La jornada regular de trabajo diaria será de 7½ horas. La jornada regular de trabajo semanal será de 37½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo. La Autoridad y la Hermandad podrán mediante acuerdo, hacer excepciones a lo anterior siempre que el exceso de 37½ horas se paguen a razón del doble del tipo de salario.

...

Sección 5: HORAS EXTRAS

Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A) El exceso de siete y media (7½) horas diarias
- B) El exceso de treinta y siete y media (37½) horas a la semana
- C) En días feriados
- D) En días libres
- E) Durante el período para tomar alimentos

¹ Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007.

ARTÍCULO XLII
AJUSTE DE CONTROVERSIAS

...

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

ARTÍCULO XLVI
DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 9: Notificación Obligatoria Ausencia
Todo empleado cubierto por este Convenio está obligado a notificar a su supervisor inmediato, o su representante autorizado, cualquier ausencia a su trabajo dentro de las primeras cuatro (4) horas de jornada del día de la ausencia excepto por fuerza mayor, o causa justificada.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Wilfredo Rodríguez se desempeña como auxiliar de electricista en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.
2. El 30 de julio de 2007, el supervisor Justo Rosario le comunicó al Querellante que, por orden de la gerencia, se iba a continuar con los trabajos de instalación de tuberías de fibra óptica en el Aeropuerto Internacional Luis

Muñoz Marín. Ese día, a las 10:30 p.m., el Supervisor le requirió al Querellante que trabajara el “overtime”.

3. El Querellante no trabajó el tiempo extra. Por tal razón, fue disciplinado.
4. El Director Ejecutivo de la Autoridad sancionó al Querellante con una amonestación escrita la cual fue redactada en los términos siguientes:

Para el mes de julio de 2007, se reprogramaron los trabajos de instalación de tubería para el proyecto de fibra óptica en el Aeropuerto Int.'l. LMM; éste proyecto había comenzado el 18 de junio de 2007.

De acuerdo a la programación del proyecto; todos los electricistas y ayudantes de electricistas estarían trabajando un segundo turno corrido.

Este trabajo se había coordinado de esta forma con la brigada, para darle el beneficio al personal unionado de trabajar “overtime” y no subcontratar el proyecto.

Para el 30 de julio de 2007, a eso de las 10:00 p.m., usted no se encontraba en el taller de trabajo como se le había asignado, usted estaba asignado a trabajar un segundo turno a las 10:00 p.m., como había sido programado. Como a las 10:30 p.m., usted junto al electricista se personaron al área del estacionamiento múltipiso donde se encontraba el supervisor.

El supervisor le preguntó por qué se iba, si tenía conocimiento previo de que estaba asignado a trabajar en el proyecto. Le requirió que era necesaria su presencia y

su cumplimiento con el trabajo. Usted argumentó que no se iba a quedar [por] problemas de salud. Añadió que no tenía que quedarse, ya que había trabajado dos semanas en el proyecto y que le tocaba a los demás aportar al proyecto.

Ante sus alegaciones el supervisor le volvió a reiterar las instrucciones de trabajo y sobre la importancia y la necesidad del proyecto; a lo que usted volvió a negarse y se marchó.

...

Surge de su expediente que usted no tiene medidas disciplinarias previas.

El Convenio Colectivo firmado entre la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en su Artículo XLIII, Sección 4, dispone:

“En aquellos casos de disciplina en los que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, 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.”

Cónsono con la precedente disposición y los derechos de la gerencia en el que se reservó la administración y la dirección de la fuerza obrera;...procedemos con una amonestación escrita por incumplimiento de directrices de trabajo...

Le apercibimos que de continuar con este tipo de conducta en el futuro se expone a medidas disciplinarias más severas, incluyendo su despido.²
Énfasis suplido.

5. El 19 de octubre de 2007, la Unión presentó esta querrela ante el foro arbitral.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que el Sr. Wilfredo Rodríguez incurrió en actos de insubordinación al rehusarse a trabajar el “overtime” del 30 de julio de 2007. Ésta planteó que, según lo acordado entre Autoridad y la Unión, los auxiliares de electricistas iban a trabajar, por concepto de tiempo extra, en el proyecto de instalación de tuberías de fibra óptica. Arguyó que el Querellante se había comprometido a trabajar el tiempo extra en dicho proyecto y que el Patrono contaba con su asistencia.

La Unión, por su parte, alegó que la Autoridad no le notificó debidamente al Querellante que el 30 de julio de 2007, le correspondía trabajar el tiempo extraordinario. Ésta expresó que el Querellante le comunicó a su supervisor, Sr. Justo Rosario, antes de retirarse, que se marchaba por razones de salud.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos determinar si se justificó o no la amonestación escrita al Sr. Wilfredo Rodríguez, a base de la prueba, el Convenio Colectivo, los hechos del caso y conforme a derecho.

² Exhibit 2 Conjunto.

La Autoridad presentó los testimonios de los señores Justo Rosario y Alvin González. El Sr. Justo Rosario expresó que se desempeñó como supervisor de sistemas eléctricos de la Autoridad. Éste declaró que el 30 de julio de 2007, se estaban realizando unos trabajos de instalación de tuberías de fibra óptica en el Aeropuerto. Que por razones de economía, la Autoridad decidió utilizar electricistas y auxiliares de electricista para trabajar el antedicho proyecto en lugar de subcontratar. Éste sostuvo que la Autoridad había autorizado, de antemano, el pago de tiempo extraordinario a aquellos electricistas y auxiliares de electricista que trabajaran el siguiente turno, luego de terminada su jornada regular de trabajo.

El señor Rosario expresó que el día del incidente estaba a cargo de la supervisión de los trabajos de instalación de tuberías. Éste dijo que, a eso de las 10:30 p.m., se encontraba conversando con el supervisor Alvin González en el estacionamiento de los empleados y vio a los empleados Wilfredo Rodríguez y Roberto Negrón dirigiéndose hacia sus respectivos automóviles. Que les preguntó porqué se retiraban si se había acordado trabajar dos turnos corridos para realizar los trabajos de instalación de tuberías de fibra óptica. El señor Rosario expresó que el señor Rodríguez le contestó haciendo referencia a la espalda y a la “presión”. Que, acto seguido, el Querellante se montó en su vehículo y se marchó.

Durante el contra interrogatorio, el señor Rosario declaró que el mismo día del incidente se reanudó el “overtime” y que le informó al Querellante que tenía que

trabajarlo por instrucciones de la gerencia. Éste testificó que, como esa instrucción se había acordado de antemano con la Autoridad, no se requería notificarle al Querellante la necesidad de trabajar el “overtime.”

Al ser interrogado sobre un certificado médico con fecha de 24 de julio de 2007, firmado por un médico que certificó que el Sr. Wilfredo Rodríguez estuvo bajo cuidado médico y que estaba apto para trabajar desde el 30 de julio de 2007³, el señor Rosario expresó que pudo haberlo visto, pero no el día del incidente, sino en fecha posterior. Que, a su entender, entregaron el certificado médico en la oficina de personal.

Por la Autoridad también testificó el Sr. Alvin González. Éste expresó que tenía a su cargo la tarea de inspeccionar los trabajos de tubería de fibra óptica que se realizaron en el Aeropuerto. El señor González declaró que el 30 de julio de 2007, a las 10:30 p.m. se encontraba en el estacionamiento de empleados y que vio a los señores Wilfredo Rodríguez, Justo Rosario y Roberto Negrón. Éste expresó que, desde finales del 2006, los electricistas y auxiliares de electricista conocían el hecho de que se les había asignado el “overtime” correspondiente al proyecto. Que, desde enero de 2007, estos empleados trabajaron las horas extras.

Durante la audiencia de arbitraje, la Unión anunció a dos testigos, pero los renunció. Ésta no presentó prueba testifical.

³ Exhibit 2 de la Unión.

Es harto conocido que la insubordinación es una ofensa grave que justifica la imposición de una sanción disciplinaria. Rehusarse a trabajar horas extras se ha considerado un acto de insubordinación.⁴

Los tratadistas Elkouri & Elkouri han expuesto que se ha reconocido el derecho del patrono a disciplinar al empleado que rehúsa trabajar el “overtime”, pero la existencia de este derecho dependerá de los hechos del caso y de la presencia de circunstancias atenuantes.⁵ En lo pertinente, Elkouri & Elkouri han expresado lo siguiente:

...the right of the employer to discipline an employee for refusing to work overtime may depend on the facts of the case and the existence of extenuating circumstances. Thus, an umpire stated that, while an employee’s refusal to work overtime may be a breach of duty for which he may properly be disciplined, his refusal may be justified and, if justified, is not ground for disciplinary penalty.⁶

De la prueba presentada se desprende que el 30 de julio de 2007, el Supervisor le requirió al Querellante trabajar tiempo extra. Sin embargo, el Querellante rehusó trabajar el susodicho turno y al ser cuestionado por el Supervisor, éste le contestó que se sentía enfermo y se marchó.

Ciertamente, el acto de rehusarse a trabajar tiempo extra puede dar lugar a una acción disciplinaria en contra del empleado. Empero, es importante señalar que en este

⁴ Norman Brand, Discipline And Discharge in Arbitration, BNA Books, Washington DC, 1999, pág. 170. Traducción nuestra.

⁵ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition (2003), pág. 740. Traducción nuestra.

⁶ Id.

caso en particular, se presentó un certificado médico que certificó que el señor Rodríguez estuvo bajo cuidado médico varios días, justo antes del primer día de su jornada regular de trabajo. Que en dicho documento se señaló que el Querellante estaba apto para trabajar el 30 de julio y éste se reportó a sus labores ese día y trabajó su jornada regular, pero posteriormente, le dijo al Supervisor que no iba a trabajar el “overtime” porque se sentía enfermo. Ante estos hechos y circunstancias atenuantes las cuales son coetáneas con la mención del certificado médico que presentó el Querellante el cual no fue impugnado por el Patrono, resolvemos darle total credibilidad a la contención de la Unión y concluir que el Querellante estuvo justificado al rehusarse a trabajar el tiempo extraordinario.

Respecto al derecho a disciplinar del patrono versus la necesidad personal del empleado que se rehúsa a trabajar el “overtime”, el tratadista Norman Brand, en su obra, Discipline And Discharge In Arbitration, ha expresado lo que sigue:

Arbitrators have balanced the rights of the employer to require overtime with the legitimacy of the employee's basis for refusing overtime. Often the arbitrator reaffirms the “work now, grieve later” doctrine and acknowledges the employer's right to schedule overtime, finding that the employee has acted wrongly in presuming he could leave the workplace or not show up as scheduled without penalty. Next, the arbitrator evaluates the reason given by the employee for refusing the overtime assignment. This may result in altering or eliminating the discipline or refusal to work.⁷

⁷ Discipline And Discharge in Arbitration, *supra*, págs. 169.

Concurrimos con el Árbitro Harry Shulman cuando expone que la gerencia tiene el derecho a requerir el trabajo de horas extras, pero este derecho no lo exime de su obligación de observar la razonabilidad y la justicia; y su obligación de no pasar por alto las consideraciones de salud y seguridad cuando requiera que se trabaje el "overtime".⁸

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

A base de la prueba, el Convenio Colectivo, los hechos del caso y conforme a derecho determinamos que la amonestación escrita al Sr. Wilfredo Rodríguez no estuvo justificada. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 21 de mayo de 2009.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 22 de mayo de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

⁸ Ford Motor Co., 11 LA 1158, 1160 (Shulman, 1948).

SR RADAMÉS JORDÁN ORTÍZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA NITZA GARCÍA ORTÍZ
PRESIDENTA
HEO PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSE ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III