

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AAA) (Autoridad)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-15-2471
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AAA (UIA) (Unión)	SOBRE: DESTITUCIÓN NO SUMARIA (INSUBORDINACIÓN) - JOSÉ A. CADIZ TAPIA
	ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presenta controversia se celebró el martes, 1 de diciembre de 2015 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 9 de febrero de 2016, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "la Autoridad": el Sr. Carlos Rodríguez, oficial Recursos Humanos; y Lcda. Aurivette Deliz Delgado, asesora legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: los Sres. José Maldonado, oficial; José A. Cadiz Tapia, querellante; y el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia 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 en lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA UNIÓN

“Determinar si la sanción disciplinaria impuesta al unionado, consistente de una destitución no sumaria, estuvo justificada. De determinar que fue injustificada que el Árbitro provea el remedio adecuado.”

POR LA AUTORIDAD

“Que se determine si la sanción disciplinaria impuesta por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillado, consistente de una destitución no sumaria, estuvo justificada conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.

De ser así, muy respetuosamente solicitamos que se desestime la querrela con perjuicio y se confirme la destitución del empleado, con cualquier otro pronunciamiento que proceda en derecho. De no ser así, que se atempere la sanción de acuerdo a las disposiciones del convenio colectivo vigente.

Luego de evaluar, ponderar y aquilatar la prueba presentada ante nos, hacemos nuestro el proyecto de sumisión sometido por la Unión.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Orden de Servicio - Trabajos de Operaciones del 23 de octubre de 2014 (Cuatro anejos).
2. Exhibit II, Autoridad - Solicitud de Investigación del 18 de noviembre de 2014 del Sr. Juan Cardona al Sr. Edwin Lozada.
3. Exhibit III, Autoridad - Certificación del 12 de enero de 2015.
4. Exhibit IV, Autoridad - Certificación del 7 de enero de 2015.
5. Exhibit V, Autoridad - Informe de Investigación del Sr. José A. Cadiz Tapia del 2 de febrero de 2015.
6. Exhibit VI, Autoridad - Carta del 19 de marzo de 2015 suscrita por el Sr. Alberto M. Lazaro Castro y dirigida al Sr. José A. Cadiz Tapia.

OPINIÓN

Nos compete resolver, en la controversia de marras, si la destitución no sumaria formulada por la Autoridad al Sr. José A. Cadiz Tapia estuvo o no justificada.

Sostiene la Autoridad que la sanción impuesta al Querellante estuvo justificada, ya que este incurrió en insubordinación y otras violaciones al Convenio Colectivo.

De otro lado, la Unión sostiene que la sanción impuesta al Querellante no estuvo justificada, ya que la Autoridad no logró probar lo impuesto al empleado aquí Querellante.

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

La Autoridad para sustentar su caso, presentó al Sr. Edgardo Cuadrado. Éste declaró que se desempeña como supervisor de brigadas; que el 29 de octubre de 2014 le impartió instrucciones al Querellante para que acompañara al tubero para realizar unas reparaciones en Caimito; que éste se retiró de las facilidades sin el debido permiso del

supervisor; que intentó comunicarse con el empleado pero éste no contestó; que lo buscó por los predios y no lo encontró; que se llamó por teléfono y éste no contestó; que las dos brigadas no pudieron salir ese día; que las cinco órdenes de trabajo para ese día no se realizaron; que esta situación le costó a la Autoridad; que el Querellante ha sido uno problemático; que se le ha dado oportunidad al empleado en situaciones anteriores.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta y la moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.² Éste es el caso ante nos.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

¹ Elkouri & Elkouri – *How Arbitration Works*, 6ta Ed., BNA, Washington, D.C., 1985, págs. 635 et. seq.

² *Burton Manufacturing, Co.*, 82 LA 228.

2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el estacionamiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso de *Blanes v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce v. Martínez*, 146 DPR 225 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Autoridad demostró a todas luces que el Querellante incurrió en la conducta que se le imputa; insubordinación.

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 & Elkouri³ han señalado:

“It is a well – established principle that employee must obey management’s orders and carry out their job assignment’s even if believed to violate the grievance procedure for relief.”

³ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, Ob. Cit.

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 extreme denigrante y no responda a emergencia alguna, la negativa del empleado estaría más que justificada. El distinguido Árbitro Stessin⁴ 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 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.

Finalmente, al Querellante no acatar las órdenes impartidas demostró una deliberada intención de desobedecer y no acatar unas instrucciones impartidas. Esto trastoca las reglas de convivencia social y civil de empleado - patrono; la cual redundaría en que nadie quisiera acatar directrices de parte de sus supervisores. Cuestionar las órdenes de trabajo y rehusar hacer un trabajo implican insubordinación; lo que es justa causa para disciplinar y despedir un empleado.⁵

Somos de opinión que el despido del Querellante no fue basado en la caprichosidad, irracionalidad y mucho menos en la arbitrariedad.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

⁴ Stessin, Lawrence – Employee Discipline, BNA, Washington DC, (1960); pág. 53 et. seq.

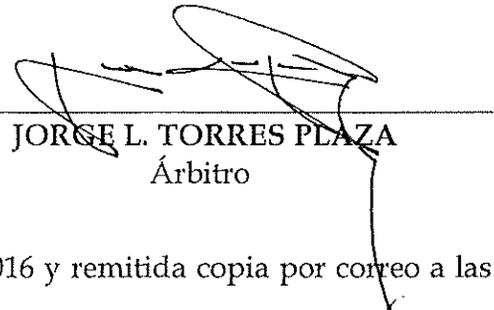
⁵ Allied Health Care Products, 94 LA 178.

LAUDO

La destitución no sumaria del Sr. José A. Cadiz Tapia estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2016.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 17 de febrero de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA EMPLS AAA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
BUFETE QUIROS & BONHOMME
PO BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

LCDO OBED MORALES COLON
DIRECTOR AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO
DIVISION LEGAL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III