

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 METROPOLITANA  
DE AUTOBUSES (AMA)  
(Compañía)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS  
DE OFICINA DE LA AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES (HEO-AMA)  
(Unión)

LAUDO

CASOS: A-15-118, A-15-119, A-15-120,  
A-15-121 y A-15-122

SOBRE: ACCIONES  
DISCIPLINARIAS CONTRA EL SR  
JUAN RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ

JUNTA JUZGADORA

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 10 de junio de 2015, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Durante la misma, la Junta Juzgadora quedó constituida por la Sra. Maura Meléndez, representante de la Hermandad de Empleados de Oficina de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante la HEO-AMA, el Sr. Cristóbal Colón, representante de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante la AMA o la Compañía, y el Sr. Jorge E. Rivera Delgado, Árbitro, tercer miembro seleccionado por las partes de epígrafe.

La AMA compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Rachel Pagán González, y el vicepresidente de recursos humanos, Sr. José Santiago. La Sra. Maricarmen Ocasio Sánchez, controladora de comunicaciones,

y los Sres. Julio C. Álvarez, guardia de seguridad, y Otoniel Marcano Velázquez, controlador de comunicaciones, también estuvieron presentes, en calidad de testigos.

La HEO-AMA compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. José Velaz Ortiz, y su presidente, el Sr. Cristino López Hance. El Sr. Juan Rodríguez Velázquez, querellado, estuvo presente y los Sres. Rafael J. Marzán Díaz, despachador, y Alphonse Morris, conductor de autobuses, también comparecieron en calidad de testigos.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 21 de agosto de 2015, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine el asunto a resolver.

AMA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro confirme, a la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo acordado entre las partes y el derecho vigente, las medidas disciplinarias solicitadas en cada uno de los casos de referencia, o en su defecto resuelva conforme a derecho.”

Por otro lado, la HEO-AMA propuso las siguientes sumisiones:

**“Caso A-15-118 (C-14-348)**

Que la Junta Juzgadora constituida con el Honorable Árbitro como su tercer miembro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, en primer lugar, si parte de la querella contra el Sr. Juan Rodríguez Velázquez es arbitrable procesalmente y si debe ser desestimada por estar prescrita y por contener alegaciones generales que no aducen hechos y fechas específicas que permitan al Sr. Rodríguez Velázquez presentar prueba al respecto. En segundo lugar, respecto a los hechos que se alegan ocurridos el 8 de marzo de 2014, fecha de la querella, que se determine si el Sr. Rodríguez Velázquez fue quien realmente incurrió en falta de respeto o si fue el querellante Sr. Nelson Figueroa quien le faltó el respeto. De determinarse que el Sr. Rodríguez Velázquez incurrió en conducta indebida, que la Junta Juzgadora determine si procede eliminar o modificar la suspensión de 30 días laborables de empleo y sueldo que pretende imponerle el patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses.

**Caso A-15-119 (C-14-349)**

Que la Junta Juzgadora constituida con el Honorable Árbitro como su tercer miembro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, en primer lugar, si parte de la querella contra el Sr. Juan Rodríguez Velázquez es arbitrable procesalmente y si debe ser desestimada por estar prescrita y por contener alegaciones generales que no aducen hechos y fechas específicas que permitan al Sr. Rodríguez Velázquez presentar prueba al respecto. De determinar que la querella es arbitrable, que la Junta Juzgadora determine si el Sr. Rodríguez Velázquez [actuó] en cumplimiento de sus deberes y si procede eliminar o modificar la suspensión de 15 días de empleo y sueldo que pretende imponerle el patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses.

**Caso A-15-120 (C-14-350)**

Que la Junta Juzgadora constituida con el Honorable Árbitro como su tercer miembro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si el Sr. Rodríguez Velázquez incurrió en insubordinación y si procede la sanción de una carta de amonestación que pretende imponerle el patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses."

**Caso A-15-121 (C-14-426)**

Que la Junta Juzgadora constituida con el Honorable Árbitro como su tercer miembro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si el Sr. Rodríguez Velázquez realmente incurrió en abandono de trabajo, cuando tuvo que retirarse por enfermedad el 10 de junio de 2014 y si procede eliminar o modificar la suspensión de 15 días de empleo y sueldo que pretende imponerle el patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses.

**Caso A-15-122 (C-14-014)**

Que la Junta Juzgadora constituida con el Honorable Árbitro como su tercer miembro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si el Sr. Rodríguez Velázquez realmente incurrió en irregularidades en sus funciones e insubordinación y si procede eliminar o modificar la suspensión de 30 días de empleo y sueldo que pretende imponerle el patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses."

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)<sup>1/</sup>, se

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."

determinó que los asuntos a resolver son los que surgen de los proyectos de sumisión de la HEO antes citados.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los casos A-15-118, A-15-119 y A-15-120 se relacionan con unas formulaciones de cargos de que fue objeto el señor Rodríguez Velázquez, Despachador, como resultado de unos hechos alegadamente ocurridos el 8 de marzo de 2014. El caso A-15-121 se relaciona con una formulación de cargos de que fue objeto el señor Rodríguez Velázquez como resultado de unos hechos alegadamente ocurridos el 10 de junio de 2014. Asimismo, el caso A-15-122 se relaciona con una formulación de cargos de que fue objeto el señor Rodríguez Velázquez como resultado de unos hechos alegadamente ocurridos el 25 de enero de 2014.

El 25 de enero de 2014, mientras el señor Rodríguez Velázquez, querellado, se encontraba ejerciendo las funciones de Despachador en el Terminal de Capetillo, en el turno de 5:00 a.m. a 1:00 p.m., ocurrió que no había ningún conductor para cubrir la ruta 31 mientras que había tres (3) conductores cubriendo la ruta 29; entonces, ante la ausencia de supervisor en el Terminal, la Sra. Maricarmen Ocasio Sánchez, Controladora de Comunicaciones de la AMA le impartió la instrucción al querellado de asignar uno de los conductores de la ruta 29 a la ruta 31; específicamente, le requirió que “moviera a un conductor de la ruta 29... para la ruta 31...”. Luego de conversar con cada uno de los conductores y corroborar la información que los mismos ofrecieron, el

querellado le indicó a la señora Ocasio Sánchez que ninguno de los conductores estaba disponible para cubrir la ruta en cuestión y que, como unionado, no era su deber asignar personal para cubrir una ruta sin conductor. Indicó, además, que “no se iba a inmiscuir en asuntos administrativos”.

No obra en el expediente del caso prueba de infracción previa a la regla que prohíbe la insubordinación. Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en lo concerniente a la medida disciplinaria a imponer al querellado, la AMA solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la presentación de una solicitud para designación o selección del tercer miembro de junta juzgadora, el 9 de julio de 2014.

El 8 de marzo de 2014, el querellado trabajó en el Terminal de Capetillo, en el turno de 5:00 a.m. a 1:00 p.m. Ese día, luego que el querellado terminó su turno regular de trabajo, se presentó el Sr. Nelson Figueroa Andújar, Supervisor de Terminales y Rutas de la AMA, a relevarle y le requirió información acerca de las “situaciones ocurridas durante el turno... de 5:00 a.m. a 1:00 p.m.” El querellado reaccionó diciendo; “si quieres que te explique debes llegar más temprano”, a lo que el supervisor respondió diciendo; “pues vete al carajo”. Luego de este intercambio inicial, se generó entre los susodichos una discusión acalorada en la que se excitó o avivó una antigua pugna o controversia entre

ambos y en la que predominó la procacidad y el lenguaje soez de parte de ambos.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en lo concerniente a la medida disciplinaria a imponer al querellado, la AMA solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la presentación de una solicitud para designación o selección del tercer miembro de junta juzgadora, el 9 de julio de 2014.

El lunes, 10 de junio de 2014, el querellado y el Sr. Cristino López Hance, Presidente de la HEO-AMA, se presentaron a trabajar como Despachadores en el Terminal de Capetillo, en el turno de 5:00 a.m. a 1:00 p.m.; no obstante, ese día, al señor López Hance se le autorizó ausentarse del área de trabajo, a las 8:45 a.m., con cargo a la licencia sindical. A las 9:00 a.m., el querellado se comunicó por radio con el Sr. Otoniel Marcano Velázquez, Controlador de Comunicaciones en el Centro de Comunicaciones de la AMA, para informar que, por motivos de enfermedad, se ausentaría del área de trabajo. El querellado se ausentó sin esperar instrucciones de parte de sus superiores y sin esperar a la persona que lo relevaría. El querellado se marchó para su casa "para seguir las instrucciones que le había dado su médico para esas situaciones". Se quedó en descanso en su casa, tomándose los medicamentos, y el 13 de junio de 2014 acudió a recibir asistencia médica. Asimismo, el médico,

Dr. Rafael Torres Vélez, expidió un “certificado haciendo constar que el Querrellado estuvo enfermo del 10 de junio de 2014 al 13 de junio de 2014”.

Esta no era la primera vez que el querrellado tenía que retirarse enfermo de su área de trabajo; inclusive, hubo ocasiones en que tuvo que ser sacado en ambulancia, para recibir asistencia médica.

Nuevamente, trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en lo concerniente a la medida disciplinaria a imponer al querrellado, por el alegado abandono del área de trabajo, durante la jornada y sin previa autorización, la AMA solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la presentación de una solicitud para designación o selección del tercer miembro de junta juzgadora, el 9 de julio de 2014.

Al inicio de la audiencia de arbitraje que tuvo lugar el 10 de junio de 2015, la representación legal de la HEO-AMA suscitó la siguiente controversia umbral, respecto de los casos A-15-118 y A-15-119: “si... la querrela contra el Sr. Juan Rodríguez Velázquez es arbitrable procesalmente y si debe ser desestimada por estar prescrita y por contener alegaciones generales que no aducen hechos y fechas específicas que permitan al Sr. Rodríguez Velázquez presentar prueba al respecto”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
(CASOS A-15-118 y A-15-119)

La HEO-AMA alega que “no fue necesario desfilas prueba respecto a las alegaciones generales que no aduce hechos y fechas específicas contenidas en las Querellas de los Casos A-15-118 y A-15-119 en consideración al planteamiento de arbitrabilidad de la Hermandad con el que estuvo de acuerdo la AMA”.

Por su parte, la AMA alega, respecto a la cuestión de arbitrabilidad, que “aceptó [que] los primeros tres casos: A-15-118, A-15-119 y A-15-120 se podían ver consolidados ya que fue un solo incidente ocurrido el 8 de marzo de 2014, con varias faltas, y que a pesar de que uno solo de los reportes no aducía alegaciones y fechas específicas (A-15-119), los demás sí contenían información con hechos específicos, en una fecha específica, de los cuales se pueden desprender las faltas cometidas”, y que “[p]or lo tanto, estos casos se vieron en conjunto”.

La HEO-AMA no persuade a la Junta Juzgadora de que “las querellas, a que se refieren los casos A-15-118 y A-15-119, deben ser desestimadas por estar prescritas y por contener alegaciones generales que no aducen hechos y fechas específicas que permitan al Querellado presentar prueba al respecto”. Veamos. Cuando se afirma que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro, o en este caso, la junta juzgadora, no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El

Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que dé prueba contradictoria en lo que atañe a la cuestión umbral. Como puede verse, el peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre la HEO-AMA, la parte que sostiene la afirmativa en dicha cuestión y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. La HEO-AMA pretende levantar un defecto procesal para evitar que la junta juzgadora emita su dictamen en torno a los méritos de las referidas querellas presentadas por la AMA. La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Estos tienen fuerza de ley entre las partes siempre que no contravengan las leyes, la moral y el orden público. Véase *JRT v Junta Adm. Muelle Municipio de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 333 (1998), y *Autoridad Metropolitana de Autobuses v JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983). Una vez las partes acuerdan que el arbitraje es el método idóneo para resolver las disputas que surjan entre ellas, dicho acuerdo,

así como los términos y condiciones del mismo, serán obligatorios para ambas partes.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre presentación y procesamiento de querellas pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre el procedimiento de resolución de querellas. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT*, 2002 JTS 60.

Asimismo, queda claro que le corresponde a la junta juzgadora la determinación de su propia jurisdicción, a la luz del convenio. Véase *JRT v Corp. de Crédito Agrícola*, 124 D.P.R 846, 850-851 (1989). La determinación de si el agravio se procesó dentro del término estipulado y de la manera convenida en el convenio colectivo, constituye un asunto medular a ser decidido por la junta juzgadora. Véase *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1985, págs. 283, 305-307*. Los asuntos jurisdiccionales tienen que ser atendidos y resueltos antes de considerar los méritos del recurso, pues ello incide sobre el poder que tiene la junta juzgadora para adjudicar la controversia y conceder remedios.

Los casos o querellas A-15-118 y A-15-119 no presentan una interrogante sobre arbitrabilidad procesal; el planteamiento de la HEO-AMA no remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales; la pretensión que subyace en dicho planteamiento es que se desestimen las querellas identificadas con los números A-15-118 y A-15-119, y se decrete el cierre y archivo de las mismas porque contienen "alegaciones generales que no aducen hechos y fechas específicas que permitan al Sr. Rodríguez Velázquez presentar prueba al respecto". La controversia que expone la HEO-AMA, en esta etapa del procedimiento, no versa sobre el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender un agravio o controversia. Nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender los méritos de un agravio o controversia. Las cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si el agravio se presentó dentro del término provisto en el convenio colectivo o si se cumplieron las condiciones o procesos preliminares establecidos para poder optar por el arbitraje. *UGT v. Corp. de PR para la Difusión Pública, 2006 JTS 143, a las págs.81-82, y JRT v. AFF, 111 DPR 837, 841 (1982)*. La arbitrabilidad procesal, en esencia, se refiere a "si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente". *Fernández Quiñones, op. cit., sec. 4.6 B, pág. 236*.

Se advierte de inmediato que en estos casos no existe disputa alguna relacionada con el procedimiento de quejas y agravios, y arbitraje. Asimismo,

está claro que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“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, página 325.*

Sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella. [Énfasis suplido.]”

Como puede verse el peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre la HEO-AMA, y en este caso, ésta no cumplió con esta encomienda; por consiguiente, se resuelve que las querellas de epígrafe son arbitrables y, en consecuencia, que procede evaluar los méritos de las mismas o la solvencia de las imputaciones de cargos contra el querellado.

**MÉRITOS**  
A-15-118, A-15-119 y A-15-120

En el caso A-15-118, la AMA le imputa al querellado haberle faltado el respeto a su supervisor y pretende imponerle una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días. En el caso A-15-119, la AMA le imputa al querellado no cumplir con su deber, razón por la cual solicita la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días. Asimismo, en el caso A-15-120, la AMA le imputa al querellado no haber acatado una directriz de su supervisor o insubordinación; por lo cual, solicita como medida disciplinaria una amonestación escrita. "Por haber consolidado estos tres casos, [la AMA solicita a la Junta Juzgadora] que determine la medida que estime procedente y razonable".

Nos corresponde determinar si procede la imposición de una medida disciplinaria al querellado por faltarle el respeto a su supervisor, por la insubordinación y/ o por el incumplimiento de deberes. Entendemos que el querellado solo incurrió en el cargo de insubordinación. Nos explicamos.

El querellado, según la prueba presentada por las partes, no incurrió en incumplimiento de deber alguno. Tampoco incurrió en falta de respeto. La reacción por parte del querellado, suscitada o instigada por gestos, ademanes, palabras y/o hechos de su supervisor que lo irritaron y condujeron a reaccionar, constituye un caso de circunstancia eximente de responsabilidad del cargo de falta de respeto. La reacción del querellado fue proporcional a la

provocación del supervisor. La palabra *respeto* proviene del latín *respectus* y significa "atención" o "consideración". El respeto exige un trato amable y cortés; el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal. El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones, por eso suele sintetizarse en la frase "no hagas a los demás lo que no quieres que te hagan a ti". Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad. El respeto permite que la sociedad viva en paz, en una sana convivencia en base a normas e instituciones. El respeto crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. El respeto evita las ofensas y las ironías; no deja que la violencia se convierta en el medio para imponer criterios; por consiguiente, "faltar al respeto" es no guardar la consideración o el debido respeto a una persona, en especial al decirle una cosa poco apropiada. Muchas, y de diversa gravedad, son las faltas de respeto que existen en el marco de nuestra sociedad actual. Así, por ejemplo, están las que se acometen en el seno del ámbito laboral como cuando el jefe y sus trabajadores no se tratan como seres humanos. Cuando mandamos al carajo a

alguien, estamos diciéndole de una manera vulgar que nos deje tranquilo, que pare de molestar y se marche. Mandar al carajo implica rechazo con insolencia o desdén; es una expresión que sirve para rechazar a una persona con enfado y disgusto. No cabe duda que esta falta de respeto generará enfrentamientos y/o violencia.

Las acciones del querrellado sí pueden ser consideradas como actos que configuran la insubordinación, toda vez que dejó de acatar una instrucción legal y razonable de su supervisor. El Black's Law Dictionary define insubordinación de la siguiente forma: "Refusal to obey some order which a superior officer is entitled to give and have obeyed. Term imports a willful or intentional disregard of the lawful and reasonable instructions of the employer. *Porter vs. Pepsi-Cola Bottling Co. of Columbia*, 247 SC 370, 147 SE 2d 620, 622."

Como se puede observar, al momento de evaluar si un empleado ha incurrido en insubordinación hay que considerar varios aspectos, a saber: si la orden o tarea fue dada por una persona autorizada para ello; si premeditada o intencionalmente el empleado hizo caso omiso de la orden; y si la orden es legal y razonable. Es un principio bien conocido el que los empleados deben obedecer las órdenes dadas por los supervisores, y luego radicar una querrela a través del procedimiento de quejas y agravios, si entiende que la orden es impropia o que al cumplir la misma se viola alguna disposición del Convenio Colectivo. Este principio o doctrina se conoce como: obedezca o actúe ahora y quejese después. Las excepciones más comunes a esta doctrina ocurrirían

cuando la ejecución de la orden puede conllevar un riesgo a la seguridad o salud de alguna persona y cuando la orden esté en contra de alguna ley. Las excepciones a esta doctrina no están restringidas o limitadas única y exclusivamente a las situaciones antes mencionadas, sino que existen otras. Algunas de ellas son: que la orden resulte denigrante al empleado; que la orden esté fuera del alcance o autoridad del supervisor; cuando la orden viola o interfiere con el derecho contractual de la Unión a investigar y procesar una querrela; y cuando el cumplir la orden resulte en un daño irreparable que no pueda ser compensado con algún remedio posterior.

La insubordinación no debe tener cabida en el taller de trabajo. Ciertamente, la AMA estableció que el querrellado desacató una orden directa de su supervisor, y en ausencia de prueba que establezca que el querrellado debe ser eximido de responsabilidad, procede la imposición de una amonestación escrita, según establecen las normas de conducta, contenidas en el convenio colectivo aplicable, para una segunda infracción.

#### MÉRITOS CASO A-15-121

En el caso A-15-121, la AMA le imputa al querrellado haberse ausentado del trabajo, durante la jornada, sin autorización, el 10 de junio de 2014, y pretende imponerle una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días. La AMA alega, en la solicitud para designación o selección de árbitro, que el querrellado "incurrió en Abandono de Trabajo el 10 de junio de 2014, a las 9:00

a.m.", que abandonó su puesto "sin esperar las tres horas reglamentarias que exige el Convenio Colectivo de la HEO, para la Autoridad disponer de un relevo o sustituto en el terminal y no dejar el área sola, sin un Representante de Despachador que desempeñe las funciones de trabajo...", y que "siendo una conducta reincidente del empleado, se solicitan quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo..." Asimismo, en su alegato, sostiene que "llama la atención que... Rodríguez Velázquez... no se presentó al médico de inmediato, sino que fue al médico el día 13 de junio de 2013 [sic]..."

Por su parte, la HEO-AMA sostiene que "[n]o hay controversia sobre el hecho de que el Querellado se encontraba enfermo al momento de retirarse del trabajo, ni sobre el hecho de que cumplió con someter un Certificado Médico que así lo acreditaba", y que "[l]a pretensión de la AMA es penalizarlo indebidamente porque el Querellado no se quedó trabajando enfermo hasta que la AMA le consiguiera un relevo... pretensión [que] es contraria [al] Inciso E del Artículo IV, el Inciso B del Artículo XVI y el Inciso C del Artículo XX."

La prueba establece que, el 10 de junio de 2014, el querellado "se sentía enfermo antes de comenzar a trabajar"; que así se lo comunicó a su compañero de labores ese día, el Sr. Cristino López Hance, presidente de la HEO-AMA; que el querellado "trató de permanecer en su trabajo la mayor cantidad del tiempo", no obstante, no llamó al centro de comunicaciones de la AMA, para se tomaran las provisiones correspondientes, en la eventualidad de una ausencia total de despachadores en el terminal; que "su condición empeoró desde que se quedó

sólo en el terminal” y es entonces cuando llamó al centro de comunicaciones; que el querellante se marchó inmediatamente después de que llamó al centro de comunicaciones, y que el querellado no recibió asistencia médica con carácter de emergencia o de urgencia el propio 10 de junio.

De ordinario, se designa con el término de emergencia a la situación o evento que ocurre absolutamente sin previo aviso que altera la tranquilidad que debe reinar. En el Artículo IV del convenio colectivo, que trata sobre garantía de trabajo, específicamente en la Sección E, se establece que “[s]e entenderá que existe una emergencia [que puede afectar el servicio] cuando un empleado operacional asignado a un turno no se presentare al sitio de trabajo a la hora indicada o cuando por cualquier motivo tuviere que ausentarse del trabajo”. En estos casos la AMA hará las gestiones necesarias para obtener los servicios de un empleado miembro de la HEO-AMA para sustituir al empleado ausente y, de no conseguirlo, la AMA podrá asignar un empleado de la gerencia para realizar las labores del cargo. Queda claro que, luego de haber trabajado enfermo durante cuatro (4) horas, el querellado abandonó su puesto sin esperar el debido relevo, aunque no sin antes informar que se sentía enfermo. Este acto en sí mismo no constituye una infracción, aunque sí creó una situación de emergencia a la AMA, que tuvo que hacer las gestiones necesarias para obtener los servicios de un empleado para sustituir al empleado ausente. No obstante lo anterior, al retirarse de su puesto sin autorización, el querellado infringió la Regla de Conducta 1 que prohíbe “ausentarse del trabajo durante la jornada sin

permiso previo”, y no puede invocar la protección de la Sección C del Artículo XX del convenio colectivo, que establece que “[n]ingún empleado podrá ser suspendido de su empleo por razón de ausencias justificas”. Queda claro que el Sr. Otoniel Marcano Velázquez, el controlador de comunicaciones con el que se comunicó el querellado el 10 de junio de 2014, no lo autorizó a dejar su turno. Sería incorrecto afirmar que por el hecho de que un empleado tiene derecho a disfrutar de licencia de vacaciones y/ o enfermedad acumulada se adquiere automáticamente el derecho a ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso previo. Como consecuencia del sometimiento a los poderes de dirección del patrono, el trabajador tiene prohibido abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada y/ o sin permiso previo del patrono. En otras palabras, el trabajador sólo puede abandonar su trabajo -el que estaba realizando- cuando tiene una razón que lo justifique, una emergencia familiar o personal, cosa que no sucedió en este caso, o bien mediante una autorización expresa de su patrono o representante.

La AMA argumenta, y repite de manera general que “siendo una conducta reincidente del empleado, se solicitan quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo...”; no obstante, en ausencia de prueba de una infracción reiterada de la Regla de Conducta 1 que prohíbe “ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso previo”, no procede la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días y sí la amonestación verbal, como se establece en la propia regla de conducta. Es preciso recordar que quien

alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. Cabe destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“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, página 325.

El peso o la carga de la prueba impone a la AMA la obligación de establecer el hecho de la infracción reiterada y, en este caso, la AMA no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Una determinación de hecho y conclusiones de derecho favorable a la AMA debe estar apoyada en evidencia suficiente que obre en el expediente.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, las cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico*, 31 LPRA sec. 3372. En vista de que los contratos colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o

controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959). Los términos claros constituyen la expresión por excelencia de la intención de ambas partes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350. Sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA sec. 3375. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas. La buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica y como tal se extiende a la totalidad de nuestro ordenamiento jurídico. *Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585 (1981).

Ciertamente, la AMA estableció que el querellado se ausentó del trabajo durante la jornada, sin permiso previo, y en ausencia de prueba que establezca

que el querellado debe ser eximido de responsabilidad, procede la imposición de una amonestación verbal, según establecen las normas de conducta, contenidas en el convenio colectivo aplicable.

**MÉRITOS**  
**CASO A-15-122**

En este caso, la AMA le imputa al querellado la comisión de irregularidades en sus funciones e insubordinación, el 25 de enero de 2014, y pretende imponerle una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días. Alega o sostiene que “[d]e la prueba documental y testifical desfilada se desprende claramente que dentro de las funciones de Despachador, este tiene facultad para hacer cambios y ajustes necesarios en coordinación con el Centro de Comunicaciones” y que “[e]s evidente que el señor Rodríguez Velázquez se negó a impartir las instrucciones que se le habían dado al no transmitir las al conductor del tren 2901, causando que las operaciones de la Autoridad se afectaran”.

Por su parte, la HEO sostiene que “la falta por irregularidades en el desempeño de sus deberes no existe en las Reglas de Conducta acordadas con la Hermandad”; que “el querellado cumplió con transmitir las instrucciones del Centro de Comunicaciones a los [conductores] y con informar al Centro las razones y la posición de ellos de no hacer la Ruta 31”; que “[i]gualmente la Regla de Conducta 12 sobre insubordinación establece una amonestación verbal para la primera [infracción]”, y que “[s]in embargo, la AMA pretende aplicarle

una suspensión de 30 días de empleo y sueldo, lo cual es totalmente improcedente... [porque] una suspensión de [entre] 16 y 60 días solamente se puede aplicar en una cuarta violación...”.

Nos corresponde determinar si procede la imposición de la medida disciplinaria en cuestión al querellado por irregularidades en sus funciones y/ o por la insubordinación. Entendemos que el querellado solo incurrió en el cargo de insubordinación. Nos explicamos.

Queda claro que el Despachador “trabaja bajo la supervisión inmediata del Administrador de Terminales o de un superior jerárquico”; que “[r]ecibe instrucciones generales en los aspectos comunes del puesto y específicas en situaciones nuevas e imprevistas”; que “[e]jerce iniciativa y juicio propio dentro de su ámbito de acción conforme a la reglamentación, normas, controles y procedimientos establecidos, y las instrucciones impartidas”; que “[r]efiere al supervisor situaciones especiales o fuera de sus alcance”; que realiza cambios o ajustes para atender las necesidades de servicio, y que, inclusive, “[e]s responsable de atender los horarios de entrada, salida y receso de los conductores para asegurar que el servicio... se ofrezca de manera continua y eficiente”.

La prueba admitida y no controvertida establece que, el día en cuestión, ante la ausencia de un supervisor en el terminal, un superior del señor Rodríguez Velázquez (controlador de comunicaciones) le requirió a éste “mover un chofer de otra ruta, la 29, para cubrir la ruta 31”; que Rodríguez Velázquez

entendió que la controladora de comunicaciones “pretendía que... se impusiera a los conductores” y que el querellado se negó aduciendo que tal acción de la AMA constituía una infracción del Artículo XX, Sección Y, del Convenio Colectivo, que prohíbe a la AMA “conferir poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a un empleado incluido dentro de la Unidad Apropiaada [representada por la HEO]”. Nuevamente, la acción del querellado puede ser considerada como un acto de insubordinación, toda vez que dejó de acatar una instrucción legal y razonable. Como se puede observar, al momento de evaluar si un empleado ha incurrido en insubordinación hay que considerar varios aspectos, a saber: si la orden o tarea fue dada por una persona autorizada para ello; si premeditada o intencionalmente el empleado hizo caso omiso de la orden; y si la orden es legal y razonable. Es un principio bien conocido el que los empleados deben obedecer las órdenes dadas por sus superiores, y luego radicar una querrela a través del procedimiento de quejas y agravios, si entiende que la orden es impropia o que al cumplir la misma se viola alguna disposición del Convenio Colectivo. Este principio o doctrina se conoce como: obediencia o actúe ahora y quejese después. Las excepciones más comunes a esta doctrina ocurrirían cuando la ejecución de la orden puede conllevar un riesgo a la seguridad o salud de alguna persona y cuando la orden esté en contra de alguna ley. Reiteramos que las excepciones a esta doctrina no están restringidas o limitadas única y exclusivamente a las situaciones antes mencionadas, sino que existen otras, a saber: que la orden resulte denigrante al empleado; que la

orden esté fuera del alcance o autoridad del supervisor; cuando la orden viola o interfiere con el derecho contractual de la Unión a investigar y procesar una querrela; y cuando el cumplir la orden resulte en un daño irreparable que no pueda ser compensado con algún remedio posterior.

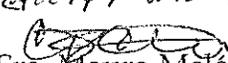
Reiteramos, además, que la insubordinación no debe tener cabida en el taller de trabajo. Ciertamente, la AMA estableció que el querrellado desacató una orden directa de un superior, y en ausencia de prueba que establezca que el querrellado debe ser eximido de responsabilidad, procede la imposición de una amonestación escrita, según establecen las normas de conducta, contenidas en el convenio colectivo aplicable, para una primera infracción de la regla que prohíbe la insubordinación.

Para que así conste, emitimos la misma en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de mayo de 2016.

#### JUNTA JUZGADORA

  
Sr. Cristóbal Colón  
Representante de la AMA

*NO ESTAMOS DE ACUERDO CON LAS  
CIRCUNSTANCIAS IMPUESTAS POR SR. JORGE DELGADO  
10/10/16*

  
Sra. Maura Meléndez  
Representante de la HEO-AMA

  
Sr. Jorge E. Rivera Delgado  
Tercer Mjembro

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de mayo de 2016; se envía copia por correo en

esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CRISTINO LÓPEZ HANCE  
PRESIDENTE  
HEO-AMA  
PO BOX 270173  
SAN JUAN PR 00927-0173

SR JOSÉ SANTIAGO  
DIRECTOR INTERINO  
RELACIONES INDUSTRIALES  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDA RACHEL PAGÁN GONZÁLEZ  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ  
CONDOMINIO MIDTOWN STE B-4  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3434

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III