

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES**
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS
DE LA AUTORIDAD
METROPOLITANA DE AUTOBUSES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-146

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE DÍA DE
SALARIOS**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el 12 de enero de 2011, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron, la Lcda. Joanne Pardo Márquez, asesora legal y portavoz; y los Sres. Alfredo Lugo Marrero, representante; Jocelyn Izquierdo Valle, representante del Patrono en el comité de quejas y agravios; Iris Pérez Albandóz, supervisora y testigo.

Por la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz; y los Sres. Jahanny Rodríguez Maizonet, representante;

Federico Rodríguez Rodríguez, representante de la Unión en el comité de quejas y agravios; Gladys Andújar Valentín, 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.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo sobre el asunto a resolver, por lo que ambas presentaron un proyecto de sumisión. A saber:

Por la Unión:

Que la honorable árbitro determine, a la luz de la prueba y el convenio, si procede el pago del día 29 de mayo de 2009. De determinarse que procede se solicita que se ordene el pago y cualquier remedio aplicable. [Sic]

Por el Patrono:

Si al amparo de la legislación, el convenio colectivo y las leyes aplicables vigentes, procede el pago del día 29 de mayo de 2009, a la empleada reclamante a pesar de ésta no haberlo trabajado por razón de haberse negado a seguir las instrucciones debidamente impartidas por su supervisora. [Sic]

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

¹ El Art. IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:
a) ...

Determinar, conforme los hechos, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, si procede o no que la Autoridad realice el pago del 29 de mayo de 2009, como día de trabajo a la querellante Gladys Andújar Valentín. De determinar que sí, aplicar el remedio aplicable.

III. TRASFONDO DE LA QUERELLA

1. La Querellante se desempeña como conductora de "guaguas" (unidades de transporte público) en el Programa de Llame y Viaje para el transporte de personas con impedimentos de la Autoridad.
2. La Autoridad mantiene un contrato de servicios con la compañía Steamatic, para la limpieza e higienización del interior de las guaguas del programa de llame y viaje. Dicha limpieza incluye las superficies internas de las guaguas tales como cristales, piso, "dash board" y unidades de aire acondicionado, entre otras áreas.
3. El 2 de marzo de 2009, la compañía Steamatic suscribió un informe a la Autoridad certificando la limpieza realizada en varias unidades de transporte. A saber:

Durante el mes de febrero de 2009, personal especializado realizó la limpieza e higienización del interior de las guaguas del programa llame y viaje....

Las unidades limpiadas fueron las siguientes:

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.

0221, 0202, 0204, 0205, 0208, 0209, 0212, 0214,
0215, 0216, 0219, 0220, 0221, 0224, 0225, 0228,
0231

...

Se utilizaron equipos de agitación y colección de particulado con filtros HEPA, (high Efficiency Particulate Arrested), con 99.97% de eficiencia de retención de particulado de hasta .3 Micrones.

Las unidades fueron limpiadas siguiendo los estándares establecidos por NADCA, (National Air Duct Cleaners Association), con las normas de seguridad establecidas por OSHA, (Occupational Safety and Health Association), con la aprobación de EPA, (Environmental Protection Agency), en todos nuestros productos de limpieza y descontaminación. [Sic] ²

4. El 29 de mayo de 2009, día en que se suscitaron los hechos, la supervisora Iris Pérez Albandóz, suscribió un informe sobre insubordinación y retiro del trabajo de la Querellante. Del informe se desprende que a la Querellante se le asignó la unidad de transporte, número 02-15. La Querellante rechazó conducir dicha unidad. Se asignó una segunda unidad de transporte, número 02-16. La Querellante también rehusó conducir dicha unidad. Ésta adujo que las unidades contenían hongos que eran perjudiciales para su salud. A la Querellante se le mostró un informe de la compañía Steamatic

² Exhibit Núm. 1 - Patrono

certificando la limpieza de varias unidades de transporte, aptas para su uso, entre éstas las unidades ofrecidas el 29 de mayo de 2009. La Querellante mantuvo su rechazo a dichas unidades. Se determinó posible conducta de insubordinación de la Querellante, y se procedió a retirarla del trabajo para ese día 29 de mayo de 2009.³

5. El 6 de noviembre de 2009, la oficina de OSHA de Puerto Rico, ubicada en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, como resultado de una inspección realizada en los predios del Patrono para el período del 2 de junio al 20 de octubre de 2009, emitió una citación y notificación de penalidad dirigida a la Autoridad para corrección o penalidad a pagar por violación incurrida. A saber:

CITACIÓN 1 RENGLÓN 1 TIPO DE VIOLACIÓN: Seria

4 OSH 1910.22 (a)(1): Lugar(es) de empleo, pasillo(s), cuartos(s) de almacén, y cuarto(s) de servicio no fue(ron) mantenidos(s) limpio(s) y ordenado(s), o en condiciones(es) sanitaria(s):

En la Autoridad Metropolitana de Autobuses, unidades del programa Lame y Viaje, empleados realizaron tareas de conductor y limpieza de vehículos. En las unidades 02-14, y 02-01, se observaron manchas en los alrededores del cristal delantero, en las ventanas, en la salida de emergencia del techo y en los asientos. En la unidad 20-08, se observó manchas en los asientos. Se tomó muestra de hongo la cual dio positivo para la presencia de *Cladosporium* sp. La unidad estuvo disponible para salir antes de haberse limpiado. El patrono no mantuvo limpias éstas unidades.

³ Exhibit Núm. 2 - Conjunto

Riesgo: Contacto con hongos

Requiere Documentos de Corrección

FECHA LÍMITE PARA CORREGIR VIOLACIÓN	12/28/2009
PENALIDAD	\$ 1275.00
[Sic] ⁴	

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión presentó el testimonio de la Querellante. Ésta indicó que la condición del interior de las unidades de transporte que la Autoridad puso a su disposición para realizar la ruta de viaje del 29 de mayo de 2009, enumeradas como 02-15 y 02-16, presentaban condiciones de detrimento a su salud, pues sufrían de hongos y filtraciones. Informó de la situación a su supervisora. Solicitó a la Autoridad una unidad en condiciones aceptables para hacer su ruta de viaje. El Patrono no le proveyó de una unidad en buenas condiciones, en su lugar la retiró de su turno de trabajo, a pesar de estar disponible para trabajar. Declaró que fue necesario rehusarse a conducir las unidades que le fueron presentadas para evitar empeorar su condición de salud. Ese día 29 de mayo de 2009, sufrió dos (2) ataques de asma como reacción alérgica a la presencia de hongos en el ambiente por lo que se reportó al Fondo de Seguro del estado, en adelante "el Fondo".

Señaló, que para el 2004, sometió a la Autoridad unos certificados médicos que indican su condición de salud descrita por la doctora María M. Álvarez, M.D.,

neumóloga y alergista, de quien recibe tratamiento.⁵ Por lo tanto, la Autoridad tiene conocimiento previo de su condición de salud.

La Autoridad presentó el testimonio de la supervisora Iris Pérez Albandóz. Indicó que el 29 de mayo de 2009, la Querellante se negó a cumplir con las funciones de su puesto y a acatar directrices impartidas por su supervisor. Las unidades de transporte disponibles para que el la Querellante cumpliera con su ruta de viaje estaban certificadas por la compañía Steamatic como aceptables para su uso. Dicha información se dio a conocer a la Querellante. Pese a ello, la Querellante se rehusó a hacer uso de dichas unidades de transporte. Se determinó retirar a la Querellante del trabajo para ese día 29 de mayo, al no haber ninguna otra unidad de transporte disponible para la empleada.

Señaló que la Querellante, tuvo la oportunidad, en dos (2) ocasiones, de utilizar una unidad de transporte para cumplir con su ruta de viaje. Ésta, sin embargo, se rehusó a hacer uso de las mismas. Posteriormente, las unidades fueron utilizadas por otros empleados sin recibirse notificación de queja o problema alguno de parte de éstos. La conducta de la Querellante constituye insubordinación, ya que se rehusó a acatar instrucciones y cumplir con sus funciones para el 29 de mayo de 2009; por lo tanto, no tiene derecho al pago de salario reclamado para ese día.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

⁴ Exhibit Núm. 1 - Unión.

⁵ Exhibit Núm. 2 - Unión.

En el caso, la Querellante rehusó acatar unas directrices impartidas por su supervisora, por lo que el Patrono, entendiendo que la empleada incurrió en una conducta de insubordinación, procedió a retirarla del trabajo por ese día, restándole de su salario el pago correspondiente por el tiempo no trabajado.

Sobre estos hechos debemos resolver. En primer lugar, hay que dejar meridianamente establecido que uno de los principios arbitrales más importantes lo constituye el reconocimiento del derecho o prerrogativa gerencial a dirigir su fuerza trabajadora. El rechazo o negativa a cumplir con una orden o directriz impartida tiene un impacto negativo en la capacidad de dirección de la fuerza trabajadora. No debemos olvidar que la insubordinación constituye una ofensa industrial que violenta el mencionado derecho patronal. No obstante, la única excepción a dicho principio es que el empleado levante un elemento de seguridad al realizar el trabajo por lo que no puede efectuar dicha tarea, aún cuando su supervisor lo solicite.

Es un principio bien conocido 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 ahora, quéjese después ("obey now, grieve later"). Como excepción a lo anterior el empleado puede negarse a ejecutar un trabajo o una orden cuando sea obviamente ilegal, inmoral, criminal, peligrosa a la salud y seguridad,

esté en conflicto con algún derecho del empleado o claramente fuera de la autoridad de la empresa concernida.

Ciertamente, los empleados tiene una obligación inherente de protegerse a sí mismos, y de cooperar con el patrono en promover la seguridad y salud en sus centros de trabajo. Sin embargo, esta excepción aplica cuando se demuestra que el riesgo a la seguridad o salud del empleado fue la razón real de su negativa a cumplir con la orden impartida. A la luz de lo anterior, en el caso nos corresponde evaluar si la Querellante tenía o no una razón válida para no realizar su trabajo; si la negativa a seguir las instrucciones de su supervisora no fue por capricho personal de la empleada sino estaba íntimamente relacionado a su condición de salud.

La prueba revela, entre varias cosas, lo siguiente: La Querellante se negó a utilizar las unidades de transporte que la Autoridad puso a su disposición, aduciendo razones de salud. Para el 2004, la Querellante presentó al Patrono dos (2) certificados médicos que describían la condición de salud de ésta, específicamente, su reacción alérgica a hongos, incluyendo las recomendaciones médicas de no exponerse o estar ubicada en vehículos que sufran de problemas de hongos (Esto no fue controvertido por el Patrono.) El 29 de mayo de 2009, a la Querellante se le presentó un informe redactado por la compañía Steamatic del 2 de marzo de 2009, certificando como óptimas las condiciones de higiene de ciertas unidades de transportación, entre éstas, las que fueron rechazadas por la Querellante. La evidencia no revela ningún otro informe ya presentado por Steamatic o la Autoridad

previo o posterior a dicha fecha. La inspección realizada por OSHA para el período de junio a octubre de 2009, a base de muestras tomadas en dos (2) de las unidades de transporte, reveló la presencia de hongos. Dicho resultado conllevó la notificación de una posible penalidad, para que se efectúe su corrección so pena del pago de una multa. Las unidades incluidas en la muestra tomada por OSHA, incluyeron aquellas que fueron certificadas por Steamatic el 2 de marzo de 2009.

Lo anterior nos indica lo siguiente: Desde el 2004, el Patrono tenía información relacionada a la condición de salud de la Querellante. Reconocemos que ello por sí sólo, automáticamente, no lo obliga a acomodar a la empleada incluso de haber mediado alguna solicitud previa a esos efectos, sin embargo, es indicativo de que la empleada dio a conocer a la Autoridad sobre su condición de salud desde hacía algún tiempo y la Autoridad tenía conocimiento de ello. Aún cuando la inspección realizada por OSHA, no incluyó las unidades 02-15 y 02-16, aludidas en el caso, los resultados de la inspección realizada revelan y confirman un problema de hongos en las unidades de transporte.

Las circunstancias del caso revelan que la Querellante tenía un interés legítimo en proteger su salud, por lo que entendemos que su conducta no constituyó un acto de insubordinación. Considerados los criterios de prudencia y razonabilidad cuando se trata de riesgos a la salud o seguridad personal de un trabajador la prueba demostró que la negativa de la Querellante a cumplir con las directrices de la supervisora estaban estrechamente ligadas a razones de salud; la Querellante

consideró legítimamente que la realización de las tareas ordenadas en los vehículos que le fueron asignados por la supervisora podrían ponerle en riesgo su salud o agravar la misma, razón por lo cual, de manera prudente, se rehusó a hacer uso de las mismas. Además, la prueba reveló que la Querellante dejó saber al Patrono su disponibilidad para continuar sus labores ese día 29 de mayo de 2009; por lo tanto la acción del Patrono de retirarla del trabajo para ese día no estuvo justificada.

Por lo tanto, a tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Se orden al Patrono al resarcimiento de los haberes y beneficios dejados de percibir por la Querellante para el 29 de mayo de 2009.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 23 de mayo de 2011.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 23 de mayo del 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. ALFREDO LUGO-DIRECTOR REL. INDUSTRIALES

AMA

PO BOX 195349

SAN JUAN PR 00919-5349

LCDA. JOANNE PARDO MARTÍNEZ

BUFETE MERCADO & SOTO P. S. C.

PO BOX 9023980

SAN JUAN, PR 00902-3980

SR. FEDERICO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ-REPRESENTANTE

TUAMA

URB. SANTIAGO IGLESIA

1378 AVE. PAZA GRANELA

SAN JUAN PR 00921

LCDO. LEONARDO DELGADO

#8 CALLE ARECIBO STE. 1-B

SAN JUAN, PR 00917

Yesenia Colón Miranda
Técnica Sistema de Oficina III