

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 METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(Patrono o AMA)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(Unión o TUAMA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-1300

SOBRE : SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 9 de octubre de 2013. La misma quedó sometida para su análisis y adjudicación en esa ocasión.

Por la **Autoridad Metropolitana de Autobuses**, en adelante "el Patrono o la AMA", comparecieron: el Lcdo. Ángel L. Rivera Colón, asesor legal y portavoz; Cristóbal Colón Díaz, Representante del Comité de Quejas y Agravios; Edwin Millet y Juan A. Rodríguez, despachadores y testigos; y Edwin Cedeño Montañez, controlador de comunicaciones y testigo.

Por los **Trabajadores Unidos de la AMA**, en adelante "la TUAMA o la Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz; Jahanny Rodríguez Maisonet, representante; y Osvaldo Díaz, querrellado.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión del Patrono

Se solicita se sostenga la medida disciplinaria de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo al Sr. Osvaldo Díaz García por incumplir instrucciones válidas brindadas el 26 de octubre de 2010, a base de las leyes correspondientes y conforme a derecho.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba si procede o no la acción disciplinaria. El Árbitro tendrá jurisdicción para emitir el remedio.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba presentada y conforme a derecho, si la medida disciplinaria (suspensión de cinco (5) días) que solicita el Patrono para el empleado Osvaldo Díaz García procede o no.

De determinar que incurrió en conducta que justifique la medida disciplinaria, refrendar la misma. De lo contrario, dejar sin efecto la intención de disciplina.

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES
Convenio Colectivo²

Artículo XVII
ÁREA DE PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO
DEL SERVICIO

A. ...

J. La Autoridad al confeccionar los itinerarios o reajustarlos, mantendrá un mínimo de diez (10) minutos entre la hora de llegada y la hora de salida de la estación terminal. En aquellas rutas cuyo recorrido de ida y vuelta sea de dos o más horas, este mínimo de tiempo será de quince (15) minutos.

...

Disponiéndose que las rutas que toman su tiempo de descanso en un solo terminal, y cuyo recorrido sea de dos o más horas, tendrán veinte (20) minutos de descanso al regreso a su punto de origen.

...

Artículo XXV
MISCELÁNEOS

...

Z.1 Derechos de Administración

Todos los asuntos relacionados con la operación, control, dirección de la empresa, control y dirección de los empleados y el establecimiento y ejecución de reglas y reglamentos, quedan reservados a la Gerencia, excepto lo expresamente dispuesto por este Convenio.

² Convenio Colectivo vigente desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2013. Éste ha sido prorrogado por las partes. Exhibit I Conjunto.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Osvaldo Díaz, querellado, es conductor de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.
2. A éste se le imputó insubordinación, por, alegadamente, no seguir las instrucciones vertidas el 26 de octubre de 2010, sobre que se dirigiera al terminal de Sagrado Corazón a prestar servicios por una necesidad urgente que había surgido.
3. El Sr. Edwin Millet Martínez, labora como despachador del área de salida en el Garaje de la Autoridad.
4. El 26 de octubre de 2010, el señor Millet le asignó una unidad de transporte al Querellado y le instruyó que, por necesidad de servicio, se fuera vacío hasta el terminal de Sagrado Corazón.
5. Según revela el Exhíbit II Conjunto, el Querellado salió del Garaje a las 11:59 a.m..
6. El Sr. Juan A. Rodríguez Velázquez, labora como despachador de la AMA en el terminal de Sagrado Corazón.
7. Para la fecha de los hechos, a eso de las 12:25 p.m., el Querellado llegó al terminal de Sagrado Corazón. Se dirigió al salón de descanso de los conductores a ingerir alimentos.

8. El despachador Rodríguez le cuestionó los detalles de su turno y éste le informó sobre las instrucciones que le había dado el despachador Millet.
9. El señor Rodríguez confirmó la información vertida por el Querellado al comunicarse con el Controlador Edwin Cedeño de Comunicaciones.
10. El señor Rodríguez entendió que el Querellado incurrió en insubordinación y afectó el servicio al sentarse a tomar alimentos sin autorización.
11. A tenor, la Autoridad recomendó cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo como medida disciplinaria³.
12. Luego de no alcanzar acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios, el 15 de noviembre de 2010, la AMA presentó una Solicitud para Designación o Selección de Arbitro ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La AMA alegó que el Querellado incurrió en insubordinación al llegar al terminal de Sagrado Corazón y sentarse a tomar alimentos cuando había una necesidad de ofrecer servicios.

La Unión, por su parte, alegó que el Querellado actuó amparado en las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo XVII, la cual le concede diez (10) minutos de descanso entre la hora de llegada y la hora de salida de la estación terminal y que en ningún momento incumplió con las instrucciones que le dieron.

³ Exhibit V Conjunto.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días que se recomendó al Querellado está justificada o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

En casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso.⁴

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable.⁵

Violar una orden claramente expresada por un supervisor, típicamente constituye insubordinación y provee para que el empleado sea disciplinado. Sobre la

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

⁵ Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

insubordinación, en el caso Federal Correction Institution, 75 LA 295, a la página 297, el

Árbitro Joe D. Woodward expresó:

Insubordination may be manifested by simple refusal to obey an order. It can also be manifested by an attitude or a course of conduct consistently and systematically pursued to the extent of open defiance.

De un análisis sobre la prueba que desfiló durante la audiencia, nos es forzoso concluir que el empleado no incurrió en conducta alguna que pudiera constituir insubordinación. Por el contrario, el empleado siguió las instrucciones vertidas por el despachador Edwin Millet y se fue "vacío" directo al terminal de Sagrado Corazón. No vemos que el hecho de que el Querellado tomara sus diez (10) minutos de periodo de descanso que le concede el Artículo XVII del Convenio Colectivo, supra, una vez llegó al terminal de Sagrado Corazón constituya una insubordinación, según fue definido el término previamente.

El empleado ingirió sus alimentos según lo dispone el Artículo XVII del Convenio Colectivo. Dicho proceder, en sí mismo, no constituye insubordinación. El Patrono no presentó prueba adicional sobre conducta del empleado que nos demostrara lo opuesto.

A tenor con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

La medida disciplinaria (suspensión de cinco (5) días) que solicitó el Patrono para el empleado Osvaldo Díaz García, no procede. Se deja sin efecto la intención de disciplina.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de agosto de 2014.


RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

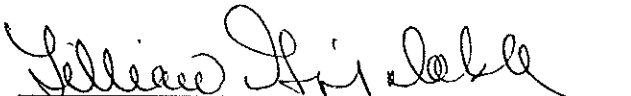
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de agosto de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR CRISTOBAL COLÓN DÍAZ
REPRESENTANTE COMITÉ QUEJAS Y AGRAVIOS
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5346

LCDO ÁNGEL L RIVERA COLÓN
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ AMA
PUERTO RICO LEGAL ADVOCATE PSC
PO BOX 800970
COTO LAUREL PR 00780-0970

SR JAHNNY RODRÍGUEZ MAISONET
REPRESENTANTE TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIA
#1378 AVENIDA PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ TUAMA
CALLE ARECIBO #8 SUITE 1-B
SAN JUAN PR 00917


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III