

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES (AMA)  
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-2531  
SOBRE: INSUBORDINACIÓN

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 1 de mayo de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) en lo sucesivo "el Patrono o la Autoridad," el Lcdo. Juan Carlos Villafañe Conde, asesor legal y portavoz; la Lcda. María Navarro Rivera, representante legal (observadora); el Sr. Cristóbal Colón Díaz, portavoz alterno y representante del Comité de Quejas y Agravios; el Sr. Salvador Villanueva, supervisor de Taller Área de Operaciones y testigo; el Sr. Luis Ángel Vega Serrano, supervisor y testigo; y la Sra. Nadia Patricia Cruz del Valle, estudiante practicante y observadora.

Por la TUAMA, en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz; el Sr. Johnny Rodríguez Maysonet, representante; el Sr. Noel Castro, querellado y testigo; y el Sr. Jorge García Córdova, testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus contenciones. El caso quedó debidamente sometido el viernes, 17 de mayo de 2013, fecha concedida a las partes para someter sendos memorandos de derecho.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión. El proyecto de sumisión presentado por la Autoridad fue el siguiente:

Comparece la Autoridad Metropolitana de Autobuses, expone que toda acción fue conforme la Reglamentación de Personal, Leyes laborales y Convenios Colectivos.  
El empleado cometió un acto de insubordinación, contra su supervisor y se solicita que toda determinación de este Honorable Arbitro sea conforme a derecho. Solicitamos se confirme la suspensión de 15 días al Sr. Noel Castro Rivera. [Sic].

La Unión, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que el Honorable árbitro determine a la luz de la prueba, el convenio y el derecho aplicable si el trabajador incurrió o no en la conducta imputada. De determinar que no se incurrió se solicita se desestime la acción disciplinaria. De determinar que se cometió solicitamos emita el remedio que entienda proceda. [Sic].

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo aplicable si el querellado, Noel Castro incurrió en la falta imputada o no. De determinar en la negativa, el Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

### III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

##### F. Insubordinación

En caso de insubordinación la Autoridad someterá la querrela directamente al Comité de Quejas y agravios dentro de los (5) cinco días laborables a partir de la fecha en que ocurre el incidente. Dicho Comité deberá reunirse dentro de cinco (5) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que se entenderá radicada cuando se someta ante la secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiese de acuerdo la decisión será final e inapelable. De no llegar a acuerdo el Comité de Quejas y Agravios, se seguirá el procedimiento establecido en el Inciso C-3,4 de este Artículo.

...

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIV - Acuerdo de 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 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 23 de enero de 2004 al 14 julio del 2009, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. Exhibit Número 1 Conjunto.

## VI. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El Sr. Noel Castro Rivera, querellado, labora para la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) como Pintor en el Área de Pintura. Su turno de trabajo es de 1:00 p.m. a 10:00 p.m. de lunes a viernes.
2. El 19 de julio de 2011, luego que se culminó la reparación de la Unidad 2010-13, a las 4:35 p.m. el supervisor del Taller Área de Operaciones, el Sr. Salvador Villanueva, le impartió varias instrucciones al Sr. Noel Castro para que metiera al área de pintura la unidad antes mencionada y la pintara<sup>3</sup>.
3. Acto seguido el querellado se acercó donde su supervisor y le cuestionó la directriz.
4. Así, las cosas, el querellado, luego de cuestionar a su supervisor, realizó el trabajo requerido.
5. Posteriormente, el supervisor Salvador Villanueva, preparó un informe del incidente en el que le imputó al querellado haber incurrido en insubordinación<sup>4</sup>
6. Como medida disciplinaria, la Autoridad, solicitó, quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo al querellado, luego de ser refrendado por el Árbitro, por este, alegadamente, haber incurrido en insubordinación.

---

<sup>3</sup> Exhibit Número 1 del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit Número 1 del Patrono.

7. Toda vez que el Comité de Quejas y Agravios no llegó a un acuerdo, la Autoridad, a los fines de sostener la referida medida disciplinaria, radicó, el 15 de marzo de 2012, la presente querella.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Vertidos los hechos relevantes en el caso en referencia, nos corresponde determinar si, en efecto, el querellado Noel Castro incurrió o no en los actos de insubordinación imputados por la Autoridad.

La Autoridad alegó, a través del testimonio del supervisor, Salvador Villanueva, que el querellado incurrió en actos de insubordinación al desobedecer las órdenes expresas de éste. Conforme al testimonio del supervisor, a las 4:35 p.m. del 19 de julio de 2011, este le impartió instrucciones al querellado a los efectos de que trasladara al área de pintura la unidad 2010-13, (la cual había sido previamente reparada) y la pintara. Que acto seguido el querellado rehusó seguir sus directrices al momento en que fueron requeridas, valiéndose de múltiples pretextos para no realizar el trabajo asignado, cuestionando su instrucción y faltándole el respeto al darle la espalda, alzar la voz e ignorar lo requerido. Sobre el particular testigo explicó que el señor Castro se le acercó y le increpó que porqué tenía que pintar la unidad, que él había terminado una unidad la semana pasada. Que él (supervisor) le respondió que eso no tenía nada que ver, que su turno era de 1:00 p.m. a 10:00 p.m., que el trabajo que hubiera dentro de ese tiempo había que hacerlo y que no podía tenerlo ocho (8) horas sin realizar trabajo alguno. Sostuvo que el señor Castro le ripostó que eso era por turno y que le tocaba al

turno de por la mañana. Declaró que le dijo al señor Castro que eso no era así. Que acto seguido el querellado lo ignoró, se alejó y le dijo: "eso hay que hablarlo".

Planteó el testigo que "entendía" que el querellado comenzó a realizar el trabajo pasadas las 7:30 p.m., debido a que observó la unidad a esa hora en el mismo lugar donde estaba al momento de darle las instrucciones al querellado. Que como consecuencia el trabajo se atrasó. A preguntas del portavoz de la Unión, el testigo explicó que antes de pintar la unidad es necesario realizar tareas previas, tales como: empapelado, lijar, limpiar, pasar "primer" y aplicar masilla. Sostuvo que pintar una unidad puede tomar un turno de ocho (8) horas.

Por su parte, la Unión sostuvo que no ocurrió nada que ameritara una acción disciplinaria hacia el querellado. Adujo que el querellado en ningún momento se negó a realizar el trabajo. Explicó que el querellado realizó la labor que se le asignó. Que el cuestionar una orden no constituye insubordinación. Que la insubordinación nace cuando efectivamente no se acata la orden.

En apoyo a su contención, la Unión presentó el testimonio del propio querellado, Sr. Noel Castro. Este declaró que nunca se negó a realizar la labor encomendada. Explicó que al recibir las instrucciones de parte del supervisor, como parte del proceso previo de pintar una unidad, procedió a trasladar la misma al área de lavado. Que en dicha área tuvo que esperar por su turno. Sostuvo que culminó de lavar la unidad alrededor de las 5:40 p.m. Que cuando se disponía a llevar la misma al área de pintura, se percató que había otras unidades que le dificultaban la entrada, por lo que procedió a dejar la unidad en el área de hojalatería (mismo lugar donde estaba al recibir las

instrucciones del señor Villanueva). Procedió entonces, a disfrutar su periodo de toma de alimentos, el cual es de 6:00 a 7:00 p.m. Sostuvo que culminado su periodo de toma de alimentos, le solicitó al señor Villanueva ayuda para mover las unidades que le dificultaban el paso al área de pintura. Que el señor Villanueva no le hizo caso. Por tal razón, le solicitó al Sr. Jorge García, compañero de trabajo, que le ayudara a mover dichas unidades. Que una vez tuvo acceso al área de pintura, procedió a realizar las tareas previas antes de pintar la unidad: empapelar, lijar, limpiar, pasar "primer" y aplicar masilla. Sostuvo que culminó dichas tareas alrededor de las 9:45 pm. Que terminó de pintar la unidad el próximo día en su horario de trabajo. Para culminar, a preguntas del portavoz de la Autoridad, el querellado adujo que al recibir las instrucciones del señor Villanueva, le indicó a este que había pintado otras unidades la semana anterior. No obstante, sostuvo que nunca se negó a realizar la tarea. La Unión además presentó como testigo al Sr. Jorge García, quien declaró que asistió al señor Castro a mover varias unidades para que tuviera acceso al área de pintura.

Antes de pasar al análisis del caso debemos resaltar varios principios.

La norma doctrinal que permea en el ámbito del arbitraje obreropatrolal en los casos disciplinarios por insubordinación es que el empleado debe seguir las órdenes de su supervisor y luego instar la querrela si cree que el supervisor violó algún derecho estatutario o contractual. Dicha normativa se le conoce en el argot del campo industrial como la norma de "obedezca ahora y quéjese después". Esta regla se ha aplicado en un sinnúmero de circunstancias, entre las cuales se encuentra la negativa de un trabajador a realizar el trabajo esperado. En términos generales esta regla establece que un

empleado debe realizar su trabajo o seguir las órdenes de su supervisor o de algún personal con suficiente autoridad y luego proceder a instar la queja o agravio en el procedimiento correspondiente, si es que el empleado cree que la tarea o la orden que se le impartió violó algún derecho estatutario o contractual. Se ha establecido además, como excepción a la regla antes mencionada, que 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.

*“Refusal to obey Orders – Most cases of insubordination involve a workers refusal or failure to follow the directive of a duty designated member of management or comply with an established procedure. Or reviewing the propriety of discipline in such cases, arbitrators generally consider not only the magnitude of the offense and earlier occurrences of such behavior, but also whether: the order or procedure in question was clearly expressed; the employee was made aware of the possible consequences of the action; the discipline was applied in a nondiscriminatory and progressive manner”<sup>5</sup>*

De otra parte, en casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, 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 aspectos, a saber: si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y de haber justa causa para el castigo, el quantum de

---

<sup>5</sup> Grievance Guide, Eleventh Edition by the BNA Editorial Staff; page 43.



disciplina impuesta al quejoso<sup>6</sup>. El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales: si el empleado cometió la falta que se le imputa, si se le concedió un debido proceso al empleado y, si la medida disciplinaria fue razonable<sup>7</sup>.

Expuesto el marco doctrinal, podemos apreciar a este punto de nuestro análisis, que en el presente caso no se configuró la insubordinación. Abundemos.

En el caso ante nuestra consideración, al Sr. Noel Castro se le requirió pintar la unidad número 2010-13 a las 4:35 p.m., éste ciertamente le cuestionó a su supervisor, en una actitud no apropiada, la orden en primera instancia. Sin embargo, se personó al lugar que le fue requerido y realizó el trabajo<sup>8</sup>. Es evidente que a este empleado se le impartió una orden y, aunque se molestó, en ningún momento se negó a cumplir la misma. No obstante, la Autoridad alegó que el señor Castro comenzó a realizar las tareas pasadas las 7:30 p.m. El supervisor Villanueva basa su contención de que el querellado no hizo la tarea al momento de ser requerida, debido a que pasada las 6:00 p.m. observó que la unidad no estaba en el área de pintura y sí en el mismo lugar donde estaba al momento de darle las instrucciones al señor Castro. Ante dicho planteamiento, consideramos que la Autoridad no cumplió con el principio cardinal del peso de la prueba; es decir, la evidencia aportada por el Patrono no fue suficiente para demostrar que el querellado no comenzó a realizar la tarea al momento de ser requerida.

---

<sup>6</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 210.

<sup>8</sup> Exhibit Número 1 del Patrono.

Por el contrario, según el testimonio incontrovertido del querellado Castro, una vez recibió las instrucciones de su supervisor procedió a trasladar la unidad al área de lavado. Sostuvo que culminó de lavar la misma alrededor de las 5:40 p.m. Acto seguido cuando se disponía a llevar la unidad al área de pintura había otras unidades frente a dicha área que le dificultaban el acceso. Que luego de regresar del periodo de toma de alimentos a las 7:00 p.m., continuó realizando las tareas previas a pintar la unidad: empapelar, lijar, limpiar, pasar "primer" y aplicar masilla. Sostuvo que culminó a esos de las 9:45 p.m. Que el próximo día de trabajo terminó de pintar la unidad. Luego, cuando se disponía a llevar la unidad al área de pintura se percató que había otras unidades que le dificultaban la entrada; por lo que procedió a dejar la unidad en el área de hojalatería (mismo lugar donde estaba al recibir las instrucciones del señor Villanueva).

Entendemos que el querellado nunca se negó a realizar el trabajo una vez ordenado por su supervisor. Aunque no avalamos la manera en que el querellado le cuestionó la directriz a su supervisor (conducta que no son motivo de análisis aquí), sin embargo, esto no constituye una insubordinación, según le imputó la Autoridad, por lo que no procede la sanción impuesta.

Atemperada a las circunstancias particulares del caso, entendemos que la Autoridad incumplió con probar el requisito *sine qua non* establecido por la normativa antes citada, de que en primera instancia el querellado Castro no realizó trabajo alguno, o en su defecto, que lo realizó, pero no al momento de ser requerido (modalidad de la insubordinación).

Así las cosas, a base del marco normativo expuesto, entendemos que la suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días impuesta al Sr. Noel Castro, no estuvo justificada.

Así pues, por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

#### LAUDO

Determinamos que a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo, el Sr. Noel Castro no incurrió en insubordinación. No procede la suspensión de quince (15) días de empleo.

**REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de diciembre de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 3 de diciembre de 2013; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR. ALBERTO FIGUEROA MEDINA  
PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. CRISTOBAL COLON  
COMITÉ QUEJAS Y AGRAVIOS  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. ANTONIO R. DIAZ LOPEZ  
PRESIDENTE TUAMA  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921

LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO  
CALLE ARECIBO #8, STE. 1-B  
SAN JUAN PR 00917

  
JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III