

Gobierno 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)**
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-15-2374

**SOBRE: DISCIPLINA
PROGRESIVA DEL SR. JUAN
RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ**

**JUNTA JUZGADORA:
VERÓNICA SERRANO
LCDO JOSÉ L RODRÍGUEZ
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 20 de julio de 2017, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante la AMA o la Autoridad, compareció el Lcdo. Luis Pavía Vidal, asesor legal y portavoz, y el Sr. José A. Santiago Rosado, director interino de relaciones industriales. El Ing. Carlos Y. Martínez Marrero, vicepresidente del área de programación intermodal y testigo, y el Lcdo. José L. Rodríguez Macías, representante de la AMA en la junta juzgadora, también estuvieron presentes durante la audiencia.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina de la AMA, en adelante la HEO o la Hermandad, compareció a la audiencia en el caso A-15-2374 el Lcdo. José Velaz Ortiz,

asesor legal y portavoz. La Sra. Verónica Serrano, representante de la HEO en la junta juzgadora, y los Sres. Cristino López Hance, presidente de la HEO, Juan Rodríguez Velázquez, querellado, y Jesús Navas, testigo, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Ambas controversias quedaron sometidas para resolución el 31 de agosto de 2017, cuando expiró el término para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La AMA propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el empleado Juan Rodríguez Velázquez incurrió en insubordinación, omitir información y falta de respeto[,] el 13 de Agosto de 2014[,] al negarse, de manera burlona y desafiante, a preparar un informe de sucesos ocurridos el 6 de agosto de 2014[,] mientras realizaba sus funciones como despachador del Terminal de Cataño, según le fuera requerido por el patrono. De determinarse que incurrió en dichas faltas, se solicita tomar conocimiento administrativo de que esta sería la 3ra ocasión en que se encuentra incurso en dicha falta disciplinaria[,] procediendo la suspensión de empleo y sueldo por 15 días como medida disciplinaria[,] según establece el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.”

Por otro lado, la HEO propuso la siguiente sumisión:

“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:

1. Si el Sr. Juan Rodríguez Velázquez realmente incurrió en omitir información, insubordinación y falta de respeto[,] según alega el patrono[,] Autoridad Metropolitana de Autobuses.
2. Si el patrono[,] Autoridad Metropolitana de Autobuses[,] incumplió con sus obligaciones bajo su Reglamento de Personal, incluyendo lo dispuesto en las Secciones 15.7, 18.1 y 18.2[,] entre otras[,] al no atender, ni investigar, ni procesar la querrela que el Sr. Juan Rodríguez Velázquez le sometió el 15 de septiembre de 2014 en contra del empleado gerencial[,] Ing. Carlos Y Martínez, por los hechos ocurridos el 12 y 13 de agosto de 2014, y proceder a atender y procesar únicamente la Querrela del Ing. Carlos Y. Martínez contra el Sr. Juan Rodríguez Velázquez.
3. Si, aun asumiendo que el Sr. Rodríguez Velázquez hubiera incurrido en alguna violación a las Reglas de Conducta aplicables, procede la sanción de despido que pretende imponerle el patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses ante la obligación de dicho patrono de aplicar la disciplina progresiva que se establece en dichas Reglas de Conducta."

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si está justificado o no imponer una medida disciplinaria al Sr. Juan Rodríguez Velázquez, a la luz de la prueba y del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia en el caso de epígrafe surge como resultado de la AMA pretender imponer una medida disciplinaria al Sr. Juan Rodríguez Velázquez, un despachador,

^{1/} Véase el Artículo XIII, en 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, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo."

asignado al terminal de Cataño, al que se le imputa falta de respeto e insubordinación, hacia el Ing. Carlos Y. Martínez Marrero, vicepresidente del área de programación intermodal, y omitir información, al negarse a rendir un informe de incidentes que la fue requerido por el referido vicepresidente. En la reunión en la que se le hizo el referido requerimiento de información al querellado, éste no estuvo representado por sindical asignado por el presidente de la HEO. Fue asistido por el Sr. Carlos Vega, un compañero unionado HEO, que fue designado por el ingeniero Martínez Marrero.

En una comunicación radial con el centro de comunicaciones de la AMA, en relación con los eventos ocurridos el 6 de agosto de 2014, el querellado expresó que “todo estaba normal dentro de lo que usualmente ocurría en esos días (en referencia a la falta de autobuses, los cambios de unidades para otras rutas y la rotación de conductores)”. No obstante, el querellado se negó a completar un formulario pre-impreso intitulado “INFORME DEL SUPERVISOR PROGRAMACIÓN INTERMODAL” por entender, erróneamente, que el ingeniero Martínez Marrero pretendía que mintiera acerca de lo sucedido el 6 de agosto de 2014; que se inmiscuyera en un asunto de disciplina que está reservado a la gerencia, y que pretendía imponerle una representación sindical que no fue asignada por el presidente de la HEO.

Mediante un memorando con fecha del 18 de agosto de 2014, que fue recibido el día 20 del mismo mes y año, el ingeniero Martínez Marrero rindió un informe de lo ocurrido para la acción correspondiente, ante la consideración de la Sra. Wanda Sierra, directora interina de la oficina de relaciones industriales, por las alegadas faltas cometidas el 12 y 13 de agosto de 2014.

El ingeniero Martínez Marrero no pretendía lograr acuerdo alguno con el querellado ni atribuirle funciones de supervisión, sino que le impartió instrucciones, verbales y por escrito, al señor Rodríguez Velázquez para que éste rindiera “informe explicativo de los hechos ocurridos el 6 de agosto de 2014 en el Terminal de Cataño durante [el] turno de trabajo [de Velázquez Rodríguez].” Requirió, específicamente, que el informe debía “contener detalles tales como pero sin limitarse a: ¿Cuáles fueron los detalles de la operación (conductores presentes, autobuses en servicio, etc.)? ¿Cuáles fueron sus instrucciones impartidas? ¿A qué hora se interrumpió el servicio y a qué hora se restituyó?” El referido requerimiento de información indicaba, además, que “[e]n caso de que en el Terminal que usted laboró no se interrumpieron los servicios... o los conductores no se negaron a prestar servicios, ni abandonaron el área de trabajo, deberá incluirlo en el informe.”

La AMA no tramitó una querrela presentada por el querellado contra el ingeniero Martínez Marrero, por la alegada infracción de las Secciones 15.7, 18.1 y 18.2 del Reglamento de Personal de la AMA, y, por el contrario, “tramitó el caso disciplinario contra el querellado a que se refiere el caso...”

Ésta no es la primera vez que el querellado es sometido a una acción disciplinaria. Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, ambas solicitaron la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de un tercer miembro para la junta juzgadora, el 11 de marzo de 2015.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Se advierte que en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

“ARTÍCULO XX DISPOSICIONES GENERALES

...

S. Acuerdo:

Ningún empleado cubierto por este convenio colectivo podrá discutir, negociar o tomar acuerdos con la Autoridad sin estar debidamente acompañado y representado por un delegado o personal autorizado por escrito por la Hermandad. Cualquier acuerdo entre la Autoridad y el empleado sin la anuencia o aprobación de la Hermandad, no obligará ni al empleado ni a la Hermandad.

...

Y. Conferir poderes y Funciones de Supervisión:

La Autoridad no podrá conferir poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a un empleado incluido dentro de la Unidad Apropiaada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos o de supervisión realicen los deberes y funciones de puesto incluidos en la Unidad Apropiaada, excepto en caso de adiestramiento del personal y/ o emergencia siempre y cuando no haya un unionado para realizar las funciones.

Z. Derecho de Administración:

Todos los asuntos relacionados con la operación, el control o dirección de la empresa, así como el control, disciplina y dirección de los empleados quedan reservados a la gerencia, excepto lo expresamente dispuesto por este Convenio.

...

“ARTÍCULO XXII
JUNTA JUZGADORA

... La Junta aquí establecida tendrá jurisdicción exclusiva para entender en los casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. La decisión a que llegue la Junta una vez constituida tendrá que emitirse conforme a derecho...

...

REGLAS DE CONDUCTA	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	1 A 15 DÍAS CALENDARIOS SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO	16 A 60 DÍAS CALENDARIOS SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO	SEPARACIÓN DEFINITIVA
8. CONDUCTA DESORDENADA O FALTA DE RESPETO	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ	QUINTA VEZ
...					
12. INSUBORDINACION, NO ESTÁ PERMITIDO SALVO EN CASOS QUE ATENTEN CONTRA LA LEY Y LA SEGURIDAD		PRIMERA Y SEGUNDA VZ	TERCERA OFENSA	CUARTA OFENSA	QUINTA VEZ

“ Énfasis suplido.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, 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 convenios 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; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Se debe tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los

contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, 6^a Edición, 2003, BNA, Washington, DC, Alan Miles Ruben, Editor, páginas 434-436. 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 contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. **Artículo 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.

Primeramente, cabe destacar que son las partes las que determinan la jurisdicción o autoridad de la Junta Juzgadora. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 438. El convenio colectivo establece, terminantemente, que “[l]a Junta aquí establecida tendrá jurisdicción exclusiva para entender en los casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad” y que “[l]a decisión a que llegue la Junta una vez constituida tendrá que emitirse conforme a derecho”.

No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. Los árbitros deben ser celosos guardianes de su jurisdicción, viniendo obligados a considerar dicho asunto aún en ausencia de señalamiento a esos efectos por las partes, esto es, *motu proprio*. *Vázquez v. A.R.P.E.*, 128 DPR 153 (1991). La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado*, 2012 TSPR 159 y *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007). La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de jurisdicción deben ser resueltas con preferencia y

que cuando se carece de ella solo se puede indicar que no se tiene. *Caratini v. Collazo Syst. Análisis, Inc.*, 158 DPR 345 (2003); *Álvarez v. Arias*, 156 DPR 352 (2002); *Pagán Navedo v. Rivera Santos*, 143 DPR 314 (1997).

En vista de lo anterior, la Junta Juzgadora resuelve que no emitirá juicio alguno acerca de la alegada infracción, por parte de la AMA, de las Secciones 15.7, 18.1 y 18.2 del Reglamento de Personal, ni acerca de la alegada mala conducta del ingeniero Martínez Marrero.

Respecto al asunto que sí concierne a esta Junta, es preciso destacar que el árbitro actuando como tercer miembro considera la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva; por consiguiente, exige que las mismas sean por justa causa. Sobre este particular, cabe recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 212.

Se advierte que establecido el hecho de la intención de imponer una medida disciplinaria, como sucede en este caso, existe una presunción de que la misma no está injustificada y le corresponde a la AMA rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si la AMA no puede probar la existencia de justa causa no debe

prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

No cabe duda de que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquella que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada sólo cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y no en su libre arbitrio o capricho.

El éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa. Resulta oportuno señalar lo expresado por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves.” Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

En el caso A-15-2374, no cabe duda de que sólo están presentes las circunstancias necesarias para que se configure la infracción a la Regla 12 de las de Conducta contenida en el convenio colectivo aplicable, que prohíbe la insubordinación. Veamos.

La prueba establece que, en una comunicación radial con el centro de comunicaciones de la AMA, en relación con los eventos ocurridos el 6 de agosto de 2014,

el querellado expresó que “todo estaba normal dentro de lo que usualmente ocurría en esos días (en referencia a la falta de autobuses, los cambios de unidades para otras rutas y la rotación de conductores)”. No obstante, posteriormente, el querellado se negó a completar un formulario pre-impreso intitulado “INFORME DEL SUPERVISOR PROGRAMACIÓN INTERMODAL” por entender, erróneamente, que el ingeniero Martínez Marrero pretendía que mintiera acerca de lo sucedido el 6 de agosto de 2014; que se inmiscuyera en un asunto de disciplina que está reservado a la gerencia, y que pretendía imponerle una representación sindical que no fue asignada por el presidente de la HEO.

Examinada la conducta desplegada por el señor Martínez Marrero, consistente en rehusar rendir un informe escrito, a pedido de su supervisor inmediato, no se puede sino resolver que la misma implica insubordinación. Los actos de insubordinación atentan contra el derecho del patrono de administrar y dirigir a sus empleados. No se puede condonar la insubordinación, pues de lo contrario se invitaría al caos institucional. 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. The term imports a willful or intentional disregard of the lawful and reasonable instructions of the employer. *Porter v. Pepsi-Cola Bottling Co. of Columbia*, 247 S.C. 370, 147 S.E. 2d 620, 622. Al momento de evaluar si un empleado ha incurrido en insubordinación hay que considerar varios aspectos; estos son: que se impartió una orden; que la orden o tarea fue dada por una persona autorizada para ello; que premeditada o intencionalmente el empleado hizo caso omiso de la orden; y que la orden era legal y razonable.

En fin, el incumplimiento, por el señor Martínez Marrero, de un deber laboral básico, y de la Regla 12 de las de Conducta, contenida en el convenio colectivo aplicable y que prohíbe la insubordinación, constituye una transgresión manifiesta de la buena fe contractual. Adviértase que la Regla 12 autoriza una suspensión no sumaria de empleo y sueldo, por hasta 15 días, en una tercera ofensa.

Por último, queda claro que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus actos y que se le garantizó su derecho al debido proceso.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La AMA rebatió satisfactoriamente la presunción de que pretende imponer una medida disciplinaria injustificadamente, al demostrar que la suspensión de empleo y sueldo que pretende imponer al Sr. Juan Rodríguez Velázquez obedece a la infracción, parte de éste, de la Regla 12 de las de Conducta. La imposición de la suspensión de empleo de 15 días responde al criterio del buen y normal funcionamiento de la empresa y la misma procede en Derecho.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 2 de mayo de 2018.

JUNTA JUZGADORA

VERÓNICA SERRANO

LCDO JOSÉ L RODRÍGUEZ

JORGE E. RIVERA DELGADO

REPRESENTANTE
HEO-AMA
REPRESENTANTE
AMA
TERCER
MIEMBRO



CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 2 de mayo de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS PAVÍA VIDAL
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
420 AVE PONCE DE LEÓN, SUITE B4
SAN JUAN PR 00918-3434

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



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III