

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-15-3085**

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

**JUNTA JUZGADORA:  
SILMARIE MAISONET  
JOSÉ A. SANTIAGO  
JORGE E. RIVERA DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 10 de agosto 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. Los Sres. José A. Santiago Rosado, Hugo L. Santos Jurado y Edwin Cedeño, director interino de relaciones industriales y representante de la AMA en la junta juzgadora; supervisor de programación del área intermodal, y controlador de comunicaciones, respectivamente, 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 de epígrafe el Lcdo. José Velaz Ortiz,

asesor legal y portavoz. La Sra. Silmarie Maisonet, representante de la HEO en la junta juzgadora, y los Sres. Cristino López Hance, presidente de la HEO, Juan Rodríguez Velázquez, querellado, 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 a la luz de la prueba testifical y documental si el empleado Juan Rodríguez Velázquez incurrió en insubordinación y abandono de empleo. Solicitamos que se resuelva la controversia conforme las disposiciones del convenio vigente a la fecha de los hechos y conforme a derecho. Se solicita una medida disciplinaria de suspensión de sueldo y empleo de 60 días por ser ésta la 4<sup>ta</sup> infracción del empleado.”

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 insubordinación[,] según alega el patrono[,] Autoridad Metropolitana de Autobuses.
2. 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<sup>1/</sup>, 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, asignado al terminal de Cataño, al que se le imputa insubordinación, hacia el Sr. Hugo L. Santos Jurado, supervisor general de servicio, y abandono de servicio.

El 6 de mayo de 2015, el señor Santos Jurado, supervisor de programación del área intermodal y, por consiguiente, supervisor del querellado, recibió instrucciones del centro de comunicaciones, para que recogiera a este último en el terminal de Cataño y lo trasladara, en un vehículo oficial, al terminal Piñero, para sustituir a un despachador que se ausentó. El señor Rodríguez Velázquez no reparó en trasladarse al referido terminal; no obstante, indicó que lo haría en su propio vehículo, "debido a que en ocasiones

---

<sup>1/</sup> 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."

anteriores, [en las] había sido trasladado a otro terminal en un vehículo oficial, había tenido emergencias de salud que requirieron que fuera llevado a la sala de emergencias... y luego lo habían dejado sin transportación... en horas de la noche”.

Posteriormente, el señor Santos advirtió que el Rodríguez Velázquez, efectivamente, se trasladó en su propio vehículo hasta el terminal Piñero; no obstante, no se le permitió laborar porque no siguió las instrucciones. Mediante un memorando con fecha del 7 de mayo de 2015, que fue recibido el día 8 del mismo mes y año, el señor Santos Jurado rindió un informe de lo ocurrido para la acción correspondiente, ante la consideración del ingeniero Martínez Marrero, vicepresidente interino del área de programación, por las alegadas faltas cometidas el 6 de mayo de 2015.

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**

...

**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
3. ABANDONO DE SERVICIO Se entenderá por abandono de servicio ausentarse del trabajo durante 5 días laborales consecutivos, sin la autorización previa del supervisor.					PRIMERA 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<sup>a</sup> 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.

Se advierte 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, y 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).

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 considerará justificada sólo cuando la AMA establezca que la misma tiene 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 de epígrafe, no cabe duda de que no están presentes las circunstancias necesarias para que se configure la infracción a las Reglas 3 y 12 de las de Conducta contenida en el convenio colectivo aplicable, que prohíbe el abandono del servicio y la insubordinación, respectivamente. Veamos.

La prueba establece que el 6 de mayo de 2015, el supervisor del querrellado, recibió instrucciones del centro de comunicaciones, para que recogiera a este último en el terminal de Cataño y lo trasladara, en un vehículo oficial, al terminal Piñero, para sustituir a un despachador que se ausentó; que el señor Rodríguez Velázquez no reparó

en trasladarse al referido terminal; no obstante, indicó que lo haría en su propio vehículo, “debido a que en ocasiones anteriores, [en las] había sido trasladado a otro terminal en un vehículo oficial, había tenido emergencias de salud que requirieron que fuera llevado a la sala de emergencias... y luego lo habían dejado sin transportación... en horas de la noche”, y que el querellante, efectivamente, se trasladó en su propio vehículo hasta el terminal Piñero; no obstante, no se le permitió laborar porque no siguió las instrucciones.

No hay indicio de prueba alguno que establezca que el querellado abandonó el servicio; queda claro que el querellante se trasladó en su vehículo personal al terminal Piñero, y que no se le permitió laborar porque no siguió las instrucciones. Asimismo, cabe destacar que la conducta desplegada por el señor Rodríguez Velázquez, consistente en rehusar trasladarse, en un vehículo oficial, al terminal Piñero, para sustituir a un despachador que se ausentó, a pedido de su supervisor inmediato, **no** constituye insubordinación.

Los actos de insubordinación atentan contra el derecho del patrono de administrar y dirigir a sus empleados, y 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. Respecto a la legalidad y razonabilidad de la orden impartida al querellado, es preciso destacar que la AMA no proveyó al querellado garantía alguna de transportación, del terminal de Piñero al de Cataño, finalizada la jornada de trabajo, a las 9:00 p.m., y que no existe disposición alguna en el Convenio Colectivo ni en los Reglamentos de la AMA que justifiquen su reclamo al querellado de trasladarse en un vehículo oficial.

En fin, el señor Rodríguez Velázquez no incumplió deber laboral ni regla de conducta alguno(a). La AMA debe comprender que ambas partes, en sus relaciones laborales, deben proceder conforme a la razón. La idea de lo razonable viene a introducir en el Derecho Laboral una medida de equilibrio. En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos: Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente. El principio de razonabilidad también sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de

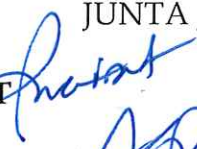


tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados. El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

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

La AMA no rebatió satisfactoriamente la presunción de que pretende imponer una medida disciplinaria injustificadamente; es decir, no demostró que la suspensión de empleo y sueldo que pretende imponer al Sr. Juan Rodríguez Velázquez obedece a la infracción, parte de éste, de las Reglas 3 y 12 de las de Conducta. La imposición de la medida disciplinaria no responde al criterio del buen y normal funcionamiento de la empresa y la misma no procede en Derecho; por consiguiente, se le ordena desistir de su intención de disciplinar al querellado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de mayo de 2018.

JUNTA JUZGADORA

SILMARIE MAISONET 	REPRESENTANTE
LCDO JOSÉ A. SANTIAGO 	HEO-AMA
JORGE E. RIVERA DELGADO	REPRESENTANTE
	AMA
	TERCER
	MIEMBRO 

## CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 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