

GOBIERNO 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-16-1128

SOBRE: RECLAMACIÓN  
Sr. Agustín Cordero

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 11 de julio de 2018. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 10 de agosto de 2018.

Por la AMA, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Gil A. Rodríguez, asesor legal y portavoz; el señor José Santiago, Representante de Quejas y Agravios; y el señor David Acevedo, Supervisor de Servicio.

Por la TUAMA, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz; el señor José López, Vicepresidente; y el señor Agustín Cordero, Querellante.

A las partes aquí representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones. Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine a la luz del derecho vigente, el convenio y la prueba presentada si la sanción sumaria de suspensión de empleo y sueldo procede. La Árbitro tendrá discreción para emitir el remedio entienda proceda.

### Por el Patrono:

Que al amparo del Artículo XXII, Derecho de Administración del Convenio Colectivo, se confirme la determinación de haber retirado al trabajador por éste negarse a trabajar. Que se determine a base del Convenio, la ley y la jurisprudencia.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

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 mismo deberá ser dirigido al en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios. Sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

### SUMISIÓN

Determinar si AMA violó o no el Convenio Colectivo al retirar al empleado Agustín Cordero de su turno de trabajo.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO XXV Z.1 DERECHOS DE LA 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.

### IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, señor Agustín Cordero, trabaja para la Autoridad Metropolitana de Autobuses en calidad de conductor de ruta regular.
2. Para la fecha de los hechos, 2 de octubre de 2015, el querellante tenía el turno de trabajo de 2:47 pm hasta las 10:47 pm.<sup>2</sup>
3. El día antes mencionado, el querellante llegó a su turno, "poncho", se identificó y quedó en espera de instrucciones de su supervisor, Sr. David Acevedo.
4. A las 3:25 pm, el Supervisor Acevedo le indicó al querellante que podía escoger la unidad que utilizaría ese día, entre la 2007-10 y la 2005-11, las cuales se encontraban frente al taller.

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 Conjunto.

5. El querellante se dirigió a las unidades y las encendió, cuando se percató de que la 2007-10 olía fuertemente a gas y tenía pérdida de aceite; mientras que de la 2005-11, emanaba también un olor fuerte a gas.
6. El querellante procedió a informarle la situación al señor Acevedo y luego de unos quince minutos éste último le informó que el mecánico no encontró peste en las unidades.
7. El Supervisor no corroboró la información provista por el querellante, ni verificó las unidades.
8. El querellante le solicitó a su supervisor que le asignada otra unidad, a lo que el Supervisor le indicó que se llevara una de las unidades ya asignadas o de lo contrario lo retiraba.
9. El querellante le indicó a su Supervisor que hiciera lo que quisiera. A lo que el Supervisor lo retiró a las 3:33 pm.<sup>3</sup>
10. El 5 de octubre de 2015, el querellante suscribió un informe dirigido al Presidente de la TUAMA, relatando los hechos antes mencionados.<sup>4</sup>

## V. OPINIÓN

En el caso de autos nos compete determinar si la AMA violó o no el Convenio Colectivo al retirar al empleado Agustín Cordero de su turno de trabajo.

La Unión alegó, que la AMA violó el Convenio Colectivo al retirar de sus funciones al querellante. Indicó, que la AMA tomó acción disciplinaria contra el

---

<sup>3</sup> Exhibit 4 Conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit 5 Conjunto.

querellante al retirarlo y no pagarle el sueldo correspondiente, mientras éste estaba disponible para hacer sus funciones.

La AMA sostuvo que no violó el Convenio Colectivo. Indicó, que el empleado infringió el Convenio Colectivo al éste rehusarse a acatar las directrices impartidas por su Supervisor. Que la AMA tiene la prerrogativa gerencial de administrar su negocio. Que había unidades disponibles para que el querellante saliera a trabajar.

Durante la vista de arbitraje, las partes ofrecieron las declaraciones tanto del querellante, señor Agustín Cordero, como del Supervisor, señor David Acevedo. En lo pertinente, entendemos que no existe controversia en cuanto a los hechos que se suscitaron, los mismos que hemos desglosado en el renglón de los hechos pertinentes antes mencionados.

Analizada y aquilatada la totalidad de la prueba presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

Jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471. En el caso de autos, las partes negociaron y acordaron los Derechos de la Administración, en su Artículo XXV, supra, el cual dispone que el mismo aplicará a todos los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo.

Dicho esto, las partes pactaron que el Patrono, dentro de su prerrogativa gerencial, tiene el derecho de administrar, dirigir y controlar las operaciones de su negocio; esto sujeto únicamente a las restricciones específicas del propio Convenio Colectivo. No obstante, si bien es cierto que las partes acordaron el alcance de la prerrogativa gerencial, la ejecución de la misma no debe ser utilizada como resguardo para obligar a un empleado a realizar una labor que atente contra su seguridad y salud. La función cardinal de un supervisor es darle el visto bueno a los choferes y velar por que la unidades estén aptas para salir y brindar el servicio. Función que el supervisor Acevedo no cumplió y pretendió penalizar al querellante.

Los tratadistas han sido sumamente claros y enfáticos en establecer que el deber primordial del empleado es seguir las instrucciones y luego, si no se está de acuerdo, activar el proceso de quejas y agravios ("*obey now & grieve later*").<sup>5</sup> Pero, una de las excepciones de ésta doctrina es que un empleado no está obligado a seguir instrucciones si esa directriz atenta contra su seguridad y salud. Por tal razón consideramos que esta doctrina es cónsono con lo aquí expuesto, con el informe realizado el 5 de octubre de 2015, donde el querellante plasmó las condiciones en las cuales se encontraban las unidades asignadas por el señor Acevedo, y las cuales según el propio testimonio del Supervisor, nunca fueron verificadas por éste.

Ante tales circunstancias, entendemos que la determinación tomada por parte del Patrono de retirar al querellante de sus funciones fue una arbitraria y caprichosa.

---

<sup>5</sup> Brand, Norman, *Discipline and Discharge in Arbitration*, 1999, pgs. 156-167.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### VI. LAUDO

Determinamos que la AMA violó el Convenio Colectivo al retirar de sus funciones al señor Agustín Cordero el 5 de octubre de 2015. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir en un término de treinta (30) días de la certificación de éste laudo.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de diciembre de 2018.



MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de diciembre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JOSÉ A. SANTIAGO ROSADO  
REPRESENTANTE QUEJAS Y AGRAVIOS  
RELACIONES INDUSTRIALES  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO. GIL RODRÍGUEZ RAMOS  
REPRESENTANTE LEGAL  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. JOSÉ L. LÓPEZ FONSECA  
REP. COMITÉ QUEJAS Y AGRAVIOS  
TU AMA  
URB. SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE. PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921

LCDO. LEONARDO DELGADO  
8 CALLE ARECIBO, SUITE 1-B  
SAN JUAN PR 00917

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III