

**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
TEL. 787-754-5302 A 5317**

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
PATRONO O AUTORIDAD

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
UNIÓN O SINDICATO

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO: A-07-3957
SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
(DEBIDO PROCESO DE LEY)

CASO: A-05-249
SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO POR
ACCIDENTE DE AUTOBÚS

ÁRBITRA: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

La audiencia del caso de autos estaba pautada para el 7 de octubre de 2005. El día de la audiencia, la Unión nos hizo un planteamiento sobre la posibilidad de que este caso fuese transigido en el Tribunal Superior de Carolina como producto de una negociación que se estaba llevando a cabo. Para efectos de esa transacción, este caso era uno de los elementos a considerar. Dada las circunstancias, aplazamos la audiencia. En vista de que la negociación no fue exitosa, las partes acordaron someter el caso vía alegato con las respectivas réplicas. El término pautado para someter los alegatos fue el 13 de enero de 2006¹; ambas partes debían replicar al 3 de febrero de 2006. Se les concedió una prórroga debido a una emergencia suscitada en el Sindicato. Finalmente, el caso quedó sometido para efectos de análisis y adjudicación el 28 de febrero de 2006.

¹ La Unión no sometió su memorando inicial.

Nos corresponde determinar², conforme a derecho³, si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De ser en la afirmativa, determinar si procede o no la suspensión de empleo y sueldo por veinte (20) días laborables a la Sa. Marisol Avilés por alegada negligencia al conducir el autobús 98-005 el 30 de enero de 2004. De ser en la negativa, impondremos el remedio adecuado.

Las partes estipularon los siguientes documentos:

- Exh. 1 Convenio Colectivo entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses, y Trabajadores Unidos de la AMA y Ramas Anexas
- Exh. 2 Registro de Querellas del Comité de Quejas y Agravios
- Exh. 3 Informe de Investigación de Accidente ocurrido el 30 de enero de 2004 suscrito por la Sra. Lisandra Álvarez Rivera, Oficial de Investigaciones de la AMA y la Sra. Magali Tirado López, Jefa Negociado de Reclamaciones.
- Exh. 4 Investigación de Accidente cumplimentado por Marisol Avilés
- Exh. 5 Informe de Accidente de Tránsito de la Policía de Puerto Rico
- Exh. 6(a) Citación del 1ro de marzo de 2004 suscrita por la Lcda. Rosana Rivera Ortiz, dirigida a Marisol Avilés para la vista ante el Comité de Quejas y Agravios para el día 10 de marzo de 2004.

² Artículo XIV, Sobre la Sumisión, Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

³ Artículo IX (H), Quejas y Agravios:

"... La decisión del árbitro seleccionado será final para las partes, siempre y cuando sea conforme a derecho."

- Exh. 6(b) Citación del 26 de marzo de 2004 suscrita por la Lcda. Rosana Rivera Ortiz, dirigida a Marisol Avilés para la vista ante el Comité de Quejas y Agravios para el día 6 de abril de 2004.
- Exh. 6(c) Citación del 20 de julio de 2004 suscrita por el Lcdo. Luis Piñot Arecco, dirigida a Marisol Avilés para la vista ante el Comité de Quejas y Agravios para el día 28 de julio de 2004.
- Exh. 7(a) Misiva del 28 de febrero de 2004 suscrita por la Sra. Magali Tirado López, dirigida al Sr. Antonio R. Díaz López, Presidente Unión T.U.A.M.A. cursando notificación de accidente.
- Exh. 7(b) Misiva del 1ro de marzo de 2004 suscrita por la Lcda. Rosana Rivera Ortiz, dirigida al Sr. Antonio R. Díaz López, Presidente Unión T.U.A.M.A., notificando celebración de vista el 10 de marzo de 2004.
- Exh. 7(c) Misiva del 26 de marzo de 2004 suscrita por la Lcda. Rosana Rivera Ortiz, dirigida al Sr. Antonio R. Díaz López, Presidente Unión T.U.A.M.A., notificando celebración de vista el 6 de abril de 2004.
- Exh. 7(d) Misiva del 20 de julio de 2004 suscrita por el Lcdo. Luis Piñot Arecco, dirigida al Sr. Antonio R. Díaz López, Presidente Unión T.U.A.M.A., notificando celebración de vista el 28 de julio de 2004.
- Exh. 8(a) Acta de vista celebrada el 10 de marzo de 2004 ante el Comité de Quejas y Agravios.
- Exh. 8(b) Acta de vista celebrada el 6 de abril de 2004 ante el Comité de Quejas y Agravios.

Exh. 8(c) Acta de vista celebrada el 28 de abril de 2004 ante el Comité de Quejas y Agravios.

CLÁUSULAS CONTRACTUALES RELEVANTES

ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos:

1. Las quejas y agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA, deben ser discutidas a la mayor brevedad posible, si es posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábado, domingo ni días feriados de aquel en que surja la controversia. Participarán en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión y el Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables, no contando sábado, domingo y días feriados para ponerse de acuerdo.
2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrela por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables exceptuando sábado, domingo y días feriados ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que la querrela se entenderá radicada cuando se someta ante la Secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiese de acuerdo, su decisión será final e inapelable.

3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querella será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para ala decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por la partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. ...
4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar su querella, la querella se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querella en ningún otro nivel administrativo o judicial.

D. ...

G. Accidentes

En casos de accidentes el empleado viene obligado a notificarle al Centro de Comunicaciones el día del accidente, toda la información relacionada con el mismo antes de finalizar su jornada de trabajo. Además, en casos de accidentes y que no se produzcan muertes o lesiones personales graves, la Autoridad luego de hacer la investigación pertinente dentro de un término no mayor de veinte (20) días laborables, someterá el caso directamente al Comité de Quejas y Agravios si considera que el trabajador fue negligente y responsable del accidente. Disponiéndose que el trabajador envuelto en el accidente podrá estar representado por un representante de la Unión al momento de rendir el informe de accidente al Área de Reclamaciones, cuyo informe de accidente deberá en todo caso rendirse durante las horas laborables de los próximos cinco (5) días laborables de haber ocurrido el accidente. De la Autoridad no someterlo dentro del término antes mencionado, se desestimaré la querella.

Para estos casos se seguirá el procedimiento establecido en el Inciso C de este artículo con la excepción única y exclusivamente de los veinte (20) días laborables que se hace mención en este Inciso. Luego de someterse el caso al Comité de Quejas y Agravios se seguirá el procedimiento

establecido en los párrafos dos, tres y cuatro del Inciso C de este artículo.

La Autoridad avisará por escrito a la Unión el resultado de su investigación no más tarde de cinco (5) días laborables después de terminada la investigación.

G.1 En caso de accidentes como resultado de los cuales se produzcan muertes o lesiones personales graves, y en casos de agresión física no provocada entre un trabajador miembro de la unidad de contratación y su supervisor en horas laborables, la Autoridad suspenderá temporalmente al trabajador por un periodo no mayor de tres (3) días laborables con cargo a sus vacaciones anuales. El empleado viene obligado a notificarle al Centro de Comunicaciones, el día del accidente, toda la información sobre el mismo antes de finalizar su jornada de trabajo. Además, la Autoridad suspenderá temporalmente al trabajador por un periodo no mayor de tres días laborables, con cargo a sus vacaciones anuales. El propósito de la suspensión será darle una oportunidad al trabajador para que se recupere de la conmoción nerviosa del accidente o del incidente. La Autoridad, luego de hacer la investigación pertinente dentro de un término no mayor de treinta (30) días, someterá el caso directamente al Comité de Quejas y Agravios si considera que el trabajador fue negligente y responsable del accidente o incidente. Disponiéndose que el trabajador envuelto en el accidente podrá estar representado por un representante de la Unión al momento de rendir el informe de accidente, cuyo informe de accidente deberá en todo caso rendirse, al Área de Reclamaciones, durante las horas laborables de los próximos cinco (5) días de haber ocurrido el accidente. Para estos casos se seguirá el procedimiento establecido en el Inciso C, 2, 3, 4 de este Artículo, con la única excepción de los treinta (30) días en que se hace mención en este Inciso. La Autoridad someterá una copia de la investigación a la Unión no más tarde de cinco (5) días laborables después de terminada. De determinarse que el trabajador es inocente la suspensión de los tres días laborables con cargo a sus

vacaciones anuales le serán acreditadas de nuevo a sus vacaciones regulares.

H. ...

H.2 Las vistas ante el Comité de Quejas y Agravios serán de carácter público, cualquiera de las partes podrá grabar el proceso debiendo cada parte llevar a las mismas los testigos correspondientes. Los testigos podrán ser excluidos del salón de audiencias, a requerimiento de cualquiera de las partes. Cada parte notificará a la secretaria del Comité con menos de veinticuatro (24) horas de anticipación el número y los nombres de los testigos que usará en las vistas con copia a la otra parte. Disponiéndose que la Autoridad notificará a la Unión en un término de treinta y seis (36) horas las citaciones para la vista preliminar o el Comité de Quejas y Agravios.

...

I. Notificaciones y Citaciones

...

I.1 Toda notificación o citación a un empleado se considerará como efectuada para todos los efectos mediante correo certificado dirigido al empleado a la dirección que aparece en la AMA de dicho empleado. En la alternativa, la citación se podrá hacer personalmente con no menos de veinte (20) horas de antelación a la fecha de la vista. Disponiéndose que el empleado que no comparezca a los organismos y las personas correspondientes, éstas tomarán la acción a ellos encomendadas en su ausencia.

...

ARBITRABILIDAD PROCESAL

En primera instancia, nos corresponde determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. Los hechos relevantes a la arbitrabilidad procesal son los siguientes:

1. El accidente que originó esta querrela ocurrió el 30 de enero de 2004.

2. El 26 de febrero de 2004, la Oficial de Investigaciones de la Autoridad, Lisandra Álvarez Rivera, emitió el informe de investigación del accidente.
3. El 26 de febrero de 2004, la Sa. Magali Tirado, Jefa del Negociado de Reclamaciones, notificó a la Unión que el caso sería sometido al Comité de Quejas y Agravios.
4. El 1 de marzo de 2004, se citó a la Unión y a la Empleada -a esta última vía Correo Certificado 7002 0860 0002 2588 8514- a la reunión del Comité de Quejas y Agravios para el 10 de marzo de 2004, para discutir distintos casos, entre ellos, el accidente de la Querellante.
5. En la vista del Comité de Quejas y Agravios del 10 de marzo de 2004, fue aplazada pues la Empleada no podía estar presente y al Patrono le faltaba un documento de la querrela.
6. El 26 de marzo de 2004, el Patrono citó la Unión y la Empleada a la reunión del Comité de Quejas y Agravios a llevarse a cabo el 31 de marzo de 2004. A esta última se le notificó vía Correo Certificado 7002 0860 0002 2588 9726, y a la mano firmando ella la notificación como recibida.
7. Del acta de esta reunión surge que la Empleada no compareció y la Unión solicitó que se le garantizara el Debido Proceso de Ley. Ante tal evento, el Patrono accedió a re-señalar la reunión haciendo así la salvedad de que la Empleada se citó conforme al Convenio Colectivo y que ésta tuvo la oportunidad para llamar a excusarse y no lo hizo.

8. El 20 de abril de 2004, el Patrono citó la Unión y la Empleada -a ésta se le notificó vía Correo Certificado 70020860 0006 5125 4792- a la reunión del Comité de Quejas y Agravios a llevarse a cabo el 28 de abril de 2004.
9. Del acta de esta reunión surge que la Unión solicitó un nuevo señalamiento para discutir el caso de autos ya que la Empleada se excusó en su área de trabajo como que estaba enferma y no podía comparecer ese día. El Patrono expresó que en varias ocasiones se había suspendido el caso a petición de la Unión; que los aplazamientos dilataban los procedimientos y que refirió el caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

OPINIÓN

Debemos determinar si el Patrono violó el debido proceso de ley en el trámite de la querrela de la empleada Marisol Avilés. La Unión alegó que el Patrono le violó el debido proceso de ley a pasar la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje sin darle a la Empleada la oportunidad de ser escuchada. El Patrono por su parte sostuvo que citó a la Empleada en tres ocasiones para dilucidar su caso ante el Comité de Quejas y Agravios y esta no compareció a las reuniones.

De la documentación estipulada por las partes surge que la Empleada fue citada en tres ocasiones a reuniones del Comité de Quejas y Agravios para discutir el accidente del 30 de enero de 2004, conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo. También surge que la Empleada no pudo estar presente en la reunión pautada para el 10 de marzo de 2004 y se desconocen las razones para ella no poder estar presente, la Unión solicitó el reseñalamiento de la reunión. La Empleada tampoco compareció a la

segunda reunión pautada para el 31 de marzo de 2004 y tampoco se conocen las razones de su incomparecencia; la Unión también solicitó el reseñamiento de la reunión. Finalmente, en la última reunión que se llevó a cabo el 28 de abril de 2004, la Unión alegó que la empleada estaba enferma y también solicitó el reseñamiento de la reunión, apelando la garantía del debido proceso de ley. No surge del expediente un certificado médico ni copia de la hoja de asistencia de la Empleada, reflejando el descuento de su licencia de enfermedad durante ese día.

El Artículo X del Convenio Colectivo desglosa las etapas para dilucidar controversias, quejas y agravios entre las partes. Como parte de los acuerdos, las partes pactaron un procedimiento para los casos de accidentes de autobuses. Sin embargo, para la etapa inicial hace referencia al procedimiento ordinario contemplado en la Sección C el cual dispone que *“cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera”*.

Como podemos apreciar, la Sección C dispone que LA UNIÓN Y SUS MIEMBROS tienen derecho a presentar evidencia y ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o tomar determinaciones. Además, dispone que los trabajadores tienen derecho a un juicio justo. Siendo la Unión *“la representante exclusiva de los trabajadores que constituyen la unidad apropiada”* (Artículo II, Reconocimiento de la Unión, Sección A), pudo esta representar, defender y presentar evidencia a favor de la

Empleada durante las reuniones ante el Comité de Quejas y Agravios. Sin embargo, prefirió solicitar re-señalamiento de las tres reuniones en vista de que la Empleada no estaba presente en ninguna de ellas.

Es necesario señalar que un empleado no puede consistentemente incomparecer a citas que fueran debida y oportunamente notificadas a costa de un requerimiento del debido proceso de ley obligando a un patrono continuar re-señalando un caso hasta que el empleado decida comparecer. Entendemos que, en el caso de autos, el Patrono citó debida y oportunamente a la Sa. Marisol Avilés y a la Unión dándoles así la oportunidad de ser escuchadas y presentar evidencia testifical y documental a su favor. Cónsono con ello concluimos que el Patrono no violó el debido proceso de ley en el trámite de esta querella.

MÉRITOS

El presente caso se citó en dos ocasiones para dilucidar los méritos del mismo, y la Empleada no compareció para ser escuchada y someter evidencia sobre su reclamación. En vista de ello, la Unión hizo lo propio sometiendo así el caso mediante memorando. De la estipulación de hechos que las partes sometieron⁴ mediante memorando surgen los detalles del accidente de la génesis de esta controversia. En síntesis, según dos informes, el policiaco suscrito por el Agente Alexander Serrano y el de la propia Empleada, el incidente trata de un accidente en el cual la Sa. Marisol Avilés impactó a un vehículo en marcha. Según el Agente Serrano, lo ocurrido fue por no

⁴ El caso fue sometido mediante alegatos sin contar con evidencia testifical.

guardar la distancia requerida entre el autobús de la AMA y el vehículo Ford que transitaba en frente.

Del expediente de autos no surge información adicional que refute lo por el Agente Serrano.

Debemos recalcar que conducir vehículos que transporta pasajeros es una responsabilidad grande y tal función es considerada como una sensitiva. Por tal razón, es necesario que los choferes tomen las medidas necesarias para evitar accidentes poniendo en riesgo sus vidas y las de las que transportan. Conforme a la Ley de Tránsito, el no guardar la distancia requerida entre dos vehículos en marcha es considerado una negligencia. Mas aún cuando el segundo vehículo es uno pesado y de transportación pública de pasajeros.

La Unión, en su memorando alegó, que el autobús no se encontraba en condiciones mecánicas óptimas, cosa que no ayudó a la chofera. Debemos expresar que las alegaciones no constituyen prueba. Si la condición del vehículo no era la adecuada como para estar transitando, la Unión debió presentar evidencia sobre el particular.

Cónsono con la opinión que antecede, emitimos el siguiente

LAUDO:

Procede la suspensión de empleo y sueldo por veinte (20) días laborables a la Sa. Marisol Avilés al conducir negligentemente el autobús 98-005 el 30 de enero de 2004.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 2 de julio de 2007.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ARBITRA

MDC/drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 2 de julio de 2007, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ALEXIS MORALES FRESES
PRESIDENTE INTERINO
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR FRANCISCO ORTIZ SUED
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR ARMANDO MELÉNDEZ
SUBDIRECTOR
RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR ANTONIO R DÍAZ LOPEZ
PRESIDENTE
TU AMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

SR DAVID TRINIDAD RUIZ
TU AMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDA LARA ISABEL ROSSELLÓ HEYLIGER
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO VÍCTOR VÉLEZ
DELGADO & FARINACCI
8 CALLE ARECIBO SUITE 200
SAN JUAN PR 00917

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III