

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD METROPOLITANA  
DE AUTOBUSES  
(Patrono)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-11-862**

**SOBRE: Suspensión**

**ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje en el presente caso se llevó a cabo el día 31 de agosto de 2011, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación el caso quedó sometido el día 9 de noviembre de 2011.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante denominada "AMA" ó "Autoridad" comparecieron el Lcdo. Luis Pavía Vidal, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Joseph Grossman, usuario y testigo.

Por la Unión de Trabajadores Unidos De la Autoridad Metropolitana de Autobuses comparecieron el Sr. José R. López, Oficial y Portavoz, Oficial; y el Sr. Kevin Nieves, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental para sostener sus respectivas posiciones.

### PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Árbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

#### Patrón:

“Si a la luz de la prueba desfilada y las disposiciones del Convenio Colectivo vigente procede el despido del empleado o alguna otra medida disciplinaria por resultar conducta reincidente. Solicitamos la decisión sea basada en derecho. ”

#### Unión:

“Que la Honorable Arbitro determine si se violó el Debido Proceso de Ley, según la Constitución de Puerto Rico, Art. 2 Sec.7 y el Convenio Colectivo al empleado al no darle la oportunidad de exponer el día de la vista preliminar y el procedimiento de Quejas y Agravios que se desestime la querrela conforme a la ley y nuestro convenio colectivo”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que el proyecto de sumisión debe de ser el siguiente:<sup>1</sup>

1. Determinar si se violó el Debido Proceso de Ley, de determinar que no se violó proveer el remedio adecuado.
2. Determinar si procede o no la medida disciplinaria de despido.

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone:

“En la eventualidad 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”.

**DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. Exhibit Núm. 1 conjunto-Convenio Colectivo

**CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO****ARTÍCULO IX**  
**QUEJAS Y AGRAVIOS**

- A. Para los propósitos de este convenio, un agravio se define como una disputa, controversia o querrela entre la Autoridad y la Unión o la Autoridad y un empleado o grupo de empleados que surja de la interpretación o de la administración de este Convenio.

...

- 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 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:

D.

1....

2...

3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un Acuerdo, la querrela será sometida dentro de los diez días laborales subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión de un Árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este artículo. La decisión de dicho Arbitro será final e inapelable para ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro podrán estar representados por

abogados. Con el propósito de evitarse controversia sobre la sumisión del árbitro, y con el propósito de que cualquiera de las partes no pierda su derecho a que la controversia sea considerada y resuelta por el árbitro, tanto los representantes de la Unión como de la Autoridad en el Comité deberán someter un escrito explicando en que consiste el desacuerdo o impasse. La sumisión se entenderá hecha por lo que resulte de tales escritos.

....

#### I. Notificaciones y Citaciones

...

- 1.1. 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 tomaran la acción a ellos encomendadas en su ausencia.

### PLANTEAMIENTO DEBIDO PROCESO DE LEY

Iniciados los procedimientos de rigor la TUAMA levantó la defensa sobre el derecho constitucional que tiene el querellante a un Debido Proceso de Ley. Planteó que previo a la vista administrativa informal el Debido Proceso de ley establece que el trabajador debe ser notificado- de forma oral o escrita de los cargos que haya en su contra". Dicha obligación no se cumplió en el caso de epígrafe, que sólo se le indicó el trabajador que se le citaba para una querrela de usuario. No se indicaba cuándo ocurrió el incidente, quién es el usuario ni ningún otro dato que la permita al trabajador prepararse adecuadamente para la vista. El querellante tiene derecho al careo de la prueba para saber de qué exactamente se le acusa, cuando ocurrió el incidente y cuál es la contención de la persona que le acusa. El querellante estuvo

enfermo y no pudo estar presente en la vista; éste tenía derecho a estar presente durante la vista, carearse con los testigos y presentar prueba a su favor.

También, señaló que el trabajador debe saber la sanción a la cual enfrenta previo a la vista. Que en el presente caso de epígrafe se solicitó en la vista en el área de Programación y Desarrollo una sanción de noventa (90) días de suspensión según Acta del 8 de septiembre de 2010. Sin embargo, en violación al Debido Proceso de Ley se le cambió la medida disciplinaria de suspensión a despido.

Por otro lado, es la posición del Patrono que en el presente caso el querellante originalmente fue citado para una vista administrativa para el 1 de junio de 2010, que la misma fue suspendida debido a que el querellante se encontraba suspendido de empleo y sueldo. Que luego fue otra vez citado para otra vista administrativa el 8 de septiembre de 2010 la cual estuvo ausente. Dicha vista se llevó a cabo debido que no se informó la no comparecencia de ese trabajador.

Analizadas las contenciones de las partes y la prueba desfilada tenemos que expresar que el derecho al debido procedimiento de ley consagrado en la Sec. 7 del Art. II de nuestra Constitución, preceptivo de que "ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley", tiene su contraparte y modelo en las Enmiendas V y XVI de la Constitución federal. Sus orígenes se remontan a la Carta Magna.

El derecho Constitucional a un debido proceso de ley exige concesión de vista, previa oportunidad y adecuada notificación, derecho a ser oído confrontándose con los testigos y a presentar prueba y argumentos en su defensa. *Epifanio Ortiz Cruz v Junta Hípica de PR* 101 DPR 791 (1973).

O sea, a los empleados de carrera se les provee seguridad en el empleo, y solo se le puede destituir por justa causa y previa formulación de cargos. *Departamento de Recursos*

*Naturales v Enrique Correa* 118 DPR 689 (1987). El estado no puede privar al empleado de su puesto "sin unas garantías procesales que cumplan con el debido proceso de Ley." *Díaz Martínez v Policía de PR* 134 DPR 144 (1993). Como mencionamos la debida notificación forma parte de las garantías procesales del debido proceso de Ley. El propósito de la notificación es "poner al empleado público al tanto de los cargos en su contra y de las consecuencias que pondrían acarrear los mismos. Así el empleado estará en posición de expresar su versión de los hechos y las razones por las cuales no debe ser disciplinado." *Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos v Autoridad de Edificios Públicos*. 146 DPR 611 (1998).

Citamos la anterior jurisprudencia para instaurar las bases de lo que el Tribunal Supremo ha decidido sobre lo que constituye una debida notificación. No obstante, la Agencia al imponer una suspensión de empleo y sueldo está obligada a obedecer el Convenio Colectivo y emitir una notificación correcta.

En el presente caso quedó demostrado que el querellante no fue debidamente notificado por la Autoridad razón por la cual se devuelve este caso al Comité de Quejas y Agravios para que notifique al querellante y se sigan los procedimientos negociados por las partes antes de llegar a un procedimiento de arbitraje para dilucidar la medida disciplinaria impuesta originalmente de empleo y sueldo.

Cónsono con lo anterior emitimos el siguiente:

#### LAUDO

El Sr. Kevin Nieves no fue debidamente notificado; se devuelve el caso al Comité de Quejas y Agravios para que se cumplan con los requisitos de un Debido Proceso de Ley.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 5 de junio de 2013.



**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ARBITRA**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 5 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

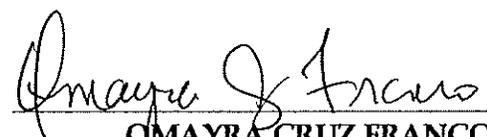
SR ALFREDO LUGO MARRERO  
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

SR MIKE O'NEILL ROSA  
PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO ERIC RONDA DEL TORO  
MERCADO, SOTO, RONDA, P.S.C.  
PO BOX 9023980  
SAN JUAN PR 00902-3980

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
CALLE ARECIBO #8 SUITE 1-B  
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ LÓPEZ FONSECA, VICEPRESIDENTE  
TU AMA  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921



**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**