

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**AUTORIDAD METROPOLITANA  
DE AUTOBUSES -AMA-  
(Autoridad o Patrono)**

**Y**

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA  
AMA -TUAMA-  
(Unión)**

**LAUDOS DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-05-1819**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**CASO NÚM. A-04-1315**

**SOBRE: DESESTIMACIÓN DEL DESPIDO  
POR SABOTAJE DEL SR. ÁNGEL Y. COLÓN  
GARCÍA**

**ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

A. El Caso A-04-1315 se citó para vista de arbitraje en nuestro Negociado durante el 2004 los días 23 de febrero, 1 de marzo y 17 de mayo. Por la AMA comparecieron el Lcdo. Luis A. Ortiz Alvarado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Arsenio Del Valle, Representante; la Srta. Wilma Vázquez, observadora; y los testigos Jesús Velázquez, José Fernández, Santos Delgado, Alfredo Lugo, Héctor Vázquez y Magali Tirado. La TUAMA estuvo representada por el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. David Trinidad,

Representante; el Sr. José López, Vicepresidente; y los señores Robert M. Benítez, y Roberto M. Pagán Dones, testigos.

A las partes, así representadas, se les concedió hasta el 23 de julio de 2004 para la radicación de alegatos simultáneos en apoyo de sus respectivas posiciones. Luego de varias prórrogas, a solicitud del Patrono, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 1 de septiembre de 2004. Recibimos sendos memoriales en término; y estamos en posición de resolver.

### **B. CONTROVERSIA**

Como las partes no lograron establecer en conjunto la controversia a resolverse en el caso, ambas nos sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

#### **POR LA AMA:**

- 1. Que este Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la Querella de autos es procesalmente arbitrable o no.**
- 2. De este Honorable Árbitro determinar que la Querella de autos no es arbitrable procesalmente, se solicita se desestime la misma.**

3. Por el contrario, de este Honorable Árbitro determinar que la Querrela de autos es procesalmente arbitrable, se solicita determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si el querellante, Ángel Y. Colón García, cometió un acto de sabotaje.

4. De este honorable Árbitro determinar que el querellante cometió un acto de sabotaje, se solicita se mantenga la acción disciplinaria impuesta por la Autoridad.

POR LA TUAMA:

“Como petición de Adjudicación Sumaria automática le pedionamos a la Honorable árbitro que determine si el patrono cumplió o no con la obligación que le impone el Convenio en el Artículo IX, D, de radicar una denuncia cuando se imputa sabotaje como condición previa a un despido. Si se determina que no lo hizo se solicita que el árbitro emita el remedio que entienda proceda”.

“Como petición de Adjudicación Sumaria, se solicita que el honorable árbitro determine si el patrono incumplió con el Artículo IX, D, al no presentar la querrela ante el Comité de Quejas y Agravios, dentro de los diez (10) días laborables conforme al Artículo IX, Inciso D. De determinar que no se cumplió se desestime la misma y se pague al trabajador todos los haberes dejados de percibir. Además, que se ordene su reposición.”

“Que la honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar si no lo estuvo, que el árbitro emita el remedio que entienda procede.”

Luego del correspondiente análisis de los Convenio Colectivos sometidos por las partes,<sup>1</sup> las contenciones de éstas y la evidencia admitida, resolvemos que las controversias a dirimirse en estos casos consisten en:

**Determinar, conforme a derecho<sup>2</sup>, si la querella es procesalmente arbitrable; y de serlo, si procede su desestimación a favor de la Unión.**

## **II. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA**

### **Caso Núm. A-05-1819**

A. En el caso de autos, la AMA levanta la defensa de la arbitrabilidad procesal sobre el fundamento de que la TUAMA incumplió los términos dispuestos en el Art. IX, Sec. C del Convenio Colectivo vigente (Exhibit 1 conjunto). Esto, al no presentar su querella ante el Comité de Quejas y Agravios dentro de los cinco (5) días laborables, a partir del 9 de octubre de 2003, en que advino en conocimiento de la decisión administrativa de imponerle una medida disciplinaria al Sr. Ángel Y. Colón García. Añadió que, en este caso, la Unión es la parte querellante; y que ésta presentó la querella el 23 de octubre de 2003, 10

---

<sup>1</sup> Convenio Colectivo con vigencia del 1-14-94 al 7-14-97 (Exhibit 5 de la Unión); y del 3-1-98 al 7-14-03 (Exhibit 1 Conjunto).

días laborables luego de que fuese notificada y/o adviniera en conocimiento de la decisión del Patrono de despedir al empleado. A base de su alegación, la AMA solicitó la desestimación automática de la querrela a favor suyo, conforme con la Sec. C (4) del Art. IX del Convenio Colectivo.

B. La Sec. C del Art. IX -QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE- del Convenio Colectivo (Exhibit 1 conjunto) a la que se refiere la AMA en su argumentación dispone lo siguiente:

**C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados ante 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 forme democrática y justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos:**

**1. Las quejas o agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidos 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 aquél en que surja la controversia. Participarán en la discusión el trabajador, el supervisor, el**

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo vigente del 3-1-98 al 1-14-03 (Exhibit 1 conjunto) dispone en su Art. IX, Sec. I que: "La decisión del árbitro seleccionado será final para las partes, siempre y cuando sea conforme a derecho".

representante de la Unión, y el Jefe del Negociado de Talleres o el Jefe del Negociado de Tránsito o sus representantes, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables, 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 Secretaría del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiera de acuerdo, su decisión será final e inapelable.

3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, para la decisión del 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 árbitro será final e inapelable para ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán estar representadas 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 de qué consiste el desacuerdo o impasse. La sumisión se entenderá hecha por lo que resulte de tales escritos.

**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 querrela, la querrela se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querrela en ningún otro nivel administrativo o judicial.**

C. Analizada la defensa de la Autoridad, a la luz de la letra del Convenio Colectivo, resolvemos que a ésta no le asiste la razón. Y concurrimos con el planteamiento de la Unión en cuanto a que esta disposición contractual no es de aplicación a la querrela de autos. Concluimos que, por ende, la TUAMA tampoco es la parte querellante en este caso en el que la AMA despidió sumariamente a Colón García por presuntos actos de sabotaje. Para tramitar acciones disciplinarias sumarias, como la presente, las partes pactaron en el Art. IX la Sec. D, infra, en la que incluyeron los casos de sabotaje. Por el contrario, bajo la citada Sec. C, supra, establecieron un procedimiento mediante el cual se les celebrará un juicio imparcial a los empleados antes de ser disciplinados por la Autoridad. En este caso, la Autoridad no celebró juicio alguno al empleado antes de haberlo castigado con la pena máxima del despido. Por lo tanto, en la imposición de la disciplina ni el propio Patrono aplicó la referida Sec. C, supra, que ahora tardíamente insiste en que se debió aplicar.

D. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis y las conclusiones que anteceden, emitimos el siguiente:

### LAUDO

Conforme a derecho, la querrela es procesalmente arbitrable.

### III. SOBRE LA DESESTIMACIÓN DE LA QUERRELLA

#### **Caso Núm. A-04-1318**

A. Surge de la prueba desfilada que el 9 de octubre de 2003 la Planificadora Adaline Torres Santiago, Presidenta y Gerente General de la AMA, notificó al Sr. Ángel Colón mediante carta de esa fecha (Exhibit 9 de la Unión) que quedaba despedido sumariamente, efectivo al 11 de dicho mes, por presuntos actos de sabotaje acaecidos los días 21 y 22 de septiembre de 2003. Sobre el particular, en dicha misiva, la AMA expresó lo siguiente:

**Mediante la presente le informo que de conformidad con las facultades que me confiere la Ley Número 5 del 11 de mayo de 1959, según enmendada, que crea la Autoridad Metropolitana de autobuses, queda usted despedido sumariamente de su puesto como empleado Diestro en el Área de Conservación y Mantenimiento de Autobuses efectivo el sábado, 11 de octubre de 2003.**

**Esta acción responde a los actos ocurridos los días 21 y 22 de septiembre de 2003.**



**Su conducta es contraria a los mejores intereses de esta Autoridad y contraria a las leyes de Puerto Rico.**

**El Artículo IX, Inciso D-2, dispone y citamos:**

**“La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:**

**2. Actos de Sabotaje previa radicación de una denuncia ante las autoridades correspondientes.”**

**Los actos acaecidos en las fechas antes mencionadas y en los cuales usted participó constituyen conducta intencional, destructiva contra la propiedad. Lo que afecta el servicio que esta Corporación pública ofrece; entorpeciendo maliciosamente nuestro interés de prestar un servicio de excelencia al pueblo de Puerto Rico.**

B. Como se demuestra en la carta que precede, la Autoridad aplicó al querrellado Colón el Art. IX D (2) del Convenio Colectivo vigente (Exhibit 1 conjunto). La mencionada Sección D dispone lo siguiente:

**D. La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:**

**1. En casos de apropiación ilegal o robo de fondos o bienes de la Autoridad Metropolitana de Autobuses o de otros empleados.**

**2. Actos de sabotaje previa radicación de una denuncia ante las Autoridades correspondientes.**

**3. Posesión y/o uso de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas en el trabajo.**

**4. Negarse a someterse a pruebas para detección de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.**

Los castigos sumarios de sustancias controladas y/o alcohol no excederán de entre diez (10) a treinta (30) días laborables de suspensión de empleo y sueldo. A tales efectos se tomará en consideración la magnitud de la falta, la posición que ocupa el empleado y el récord de acciones disciplinarias.

Se dispone, además, que la primera vez que un empleado, en posiciones sensitivas, dé positivo a pruebas de sustancias controladas y/o alcohol, será transferido a una posición no sensitiva y se le ajustará el salario conforme los nuevos deberes, adicionalmente se le enviará al tratamiento correspondiente. Disponiéndose además, que si un empleado abandona, o se niega a recibir tratamiento sin causa justificada o vuelve a dar positivo a un segundo examen de sustancias controladas y/o alcohol, luego de haber estado en tratamiento durante ocho semanas, será despedido.

Se le exigirá a aquel empleado cuya prueba de drogas y/o alcohol arroje un resultado positivo corroborado que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, al cual será referido por el Coordinador del Programa Antidrogas de la Autoridad.

El empleado podrá optar por someterse a dicho tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello, siempre y cuando cuente con la aprobación del Coordinador del Programa Antidrogas de la

**Autoridad. El empleado será responsable por el costo de tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.**

**En estos casos la Autoridad vendrá obligada a someter la querrela al Comité de Quejas y Agravios dentro de los diez (10) días laborables no contando sábado, domingo ni días feriados, a partir de la fecha de suspensión o despido o de la sanción que le imponga al trabajador. De no someter la querrela dentro de este término se desestimarán la misma y la Autoridad vendrá obligada a pagarle al trabajador los haberes dejados de percibir.**

**El Comité de Quejas y Agravios viene obligado a ver la querrela dentro de los próximos diez (10) días laborables después de haberse radicado la misma. De llegar las partes a un acuerdo, la decisión del Comité de Quejas y Agravios será final e inapelable. De no llegarse a un acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios, la parte que lo interese tendrá diez (10) días laborables para someterlo al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la selección del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de ternas, según se dispone en el Inciso B de este artículo. La determinación del árbitro será final e inapelable. Las partes contratantes convienen que por la naturaleza de los casos que se dirimen bajo este procedimiento los mismos tendrán preferencia sobre cualesquiera otros que surjan bajo este artículo.**

**Se entiende que durante los diez (10) días laborables que la Autoridad tiene para radicar la querrela, la Unión y la Autoridad podrán discutir las quejas y agravios existentes con el propósito de llegar a una solución sobre las mismas.**

B.1. Inconforme la Unión con el despido de Colón García ésta incoó la presente querrela ante foro de arbitraje. En la audiencia, solicitó la desestimación del caso a base de dos fundamentos: (1) que la AMA no radicó una denuncia ante las autoridades correspondientes previo al despido del trabajador violando así la Sec. D (2), supra, del Art. IX del Convenio Colectivo; y (2) que la AMA no sometió la querrela al Comité de Quejas y Agravios dentro de los diez (10) días laborables siguientes al despido de Colón García como requiere la Sec. D, supra, razón por la cual la querrela debía desestimarse.

Por su parte, la Autoridad alegó que el término de los diez (10) días sólo es de aplicación a los castigos sumarios relacionados con sustancias controladas y alcohol; y que como el caso de instancia trata sobre actos de sabotaje dicho plazo no es de aplicación al mismo.

### **C. Sobre la denuncia**

Resolvemos de inmediato que a la Unión en este planteamiento no le asiste la razón. Con su propia prueba, ésta demostró que la Autoridad cumplió con ese requisito procesal. Ello, a base del informe del 23 de septiembre de 2003 (Exhibit 8 de la Unión) del Director de la Oficina de Seguridad Interna (Héctor Vázquez

Rivera) al Director de la Oficina de Auditoría Interna (José Rivera Medina) en el que, con relación a los presuntos actos de sabotaje, Vázquez Rivera expresó que:

**Esta situación fue referida a la Policía de Puerto Rico, División de Propiedad, al Agente Camacho y al Agente Tirado con el número de Querella 2003-1-282-18327 a nombre de Héctor R. Vázquez Rivera. Se ocuparon como evidencia los videos del área de Colecturía con fecha del 7, 14, y 21 de septiembre, así como el video del 31 de agosto de 2003.**

**La Oficina de Seguridad Interna junto con la Policía de Puerto Rico continuará con la investigación.**

#### **D. Sobre la desestimación de la querella**

Analizada la letra de los Convenios Colectivos sometidos por las partes (Exhibits 5 de la Unión y 1 conjunto), la prueba desfilada y el derecho aplicable, resolvemos que procede la desestimación de la querella en contra de la Autoridad. No nos queda la menor duda de que en los cuatro (4) casos enumerados bajo la Sec. D, supra, es la Autoridad, y no la Unión, quien viene obligada a someter la querella ante el Comité de Quejas y Agravios. No sólo cuando se trate de aquellos sobre drogas y alcohol. También, en casos de apropiación ilegal o robo y actos de sabotaje. Como puede observarse, la Sec. D (1) dispone que la Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador

excepto en casos de apropiación ilegal o robo de fondos del Patrono. La Sec. D (2) enumera los actos de sabotaje, la D (3), los de posesión y/o uso de sustancias controladas; y la D (4) el negarse a someterse a las pruebas para detectar sustancias controladas y/o alcohol. Luego, en el quinto párrafo de la Sec. D, las partes pactaron que: “en estos casos la Autoridad vendrá obligada a someter la querrela al Comité de Quejas y Agravios.” Es obvio que en el quinto párrafo los contratantes utilizaron el mismo lenguaje que en la Sec. D (1) al referirse a los casos en los que la Autoridad aplicará castigo sumario y en los que ésta acudirá al Comité de Quejas y Agravios a promover la acción afirmativa de someter la querrela. Si la frase “En estos casos” sólo se refiere a los de drogas y alcohol, como arguye la AMA, ¿de quién es la obligación de someter los demás casos de la Sec. D ante el Comité de Quejas y Agravios? Porque las partes no responsabilizaron en la referida sección a nadie más que no fuese a la Autoridad. Haberle incluido al Patrono esa responsabilidad es haber excluido de ella a cualquiera otra de las partes. “**Inclusio unius est exclusio alterius**”. Decidir lo contrario constituiría un absurdo porque los contratantes hubiesen dejado en un limbo contractual la obligación de someter los demás casos de la Sec. D ante el

Comité de Quejas y Agravios. Esto, dejaría inoperante parte de la susodicha sección y a su vez ésta perdería efectividad. **“El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arrojen un significado razonable y efectivo del mismo.”** JRT v. JUNTA ADM. DE MUELLES MUN. DE PONCE, 122 DPR 318, 331 (1988). Por supuesto que dejar inoperante parte de la Sec. D no fue lo que los contratantes se propusieron contratar. **“Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y cosas diferentes de aquellos sobre lo que los interesados se propusieron contratar.”** Código Civil de P.R., Título 31 LPRA 1235. Perteneciendo la Sec. D al Art. IX, supra, del Convenio Colectivo (Exhibit 1 conjunto) el cual está pletórico de términos y procedimientos para tramitar las querellas, resolvemos que la intención de las partes no fue dejarla desprovista de un mecanismo efectivo que hiciera posible procesar actuaciones tan graves como las enumeradas en dicha cláusula. **“La intención de las partes es el criterio fundamental del Código Civil para fijar el alcance de las obligaciones contractuales.”** MERLE v. WEST BEND CO., 97 DPR 406 (1969). **“Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas**

**por las otras atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte el conjunto de todas.” Código Civil, Art. 1237.**

D.1. La Sec. D del Art. IX no es exclusiva del Convenio Colectivo del 1998 al 2003 (Exhibit 1 conjunto). Ya en el anterior (94-97-Exhibit 5 de la Unión) las partes habían negociado, bajo el Art. IX, Sec. D, los castigos sumarios para los mismos asuntos enumerados posteriormente en el del 98-03. Sólo en este último añadieron dos (2) párrafos sobre el tratamiento de rehabilitación para los casos de drogas y alcohol. Pero en la audiencia se probó que en ambos convenios la AMA era la promovente de la querrela. Sobre el particular, David Trinidad declaró que: **“En casos de despidos sumarios el uso y costumbre es que los radique la AMA”**. Por tal razón, concurrimos con la TUAMA la cual, a las págs. 17 y 18 de su alegato expresó lo siguiente:

**El procedimiento de despidos sumarios data del Convenio Colectivo que entró en vigor en el 1994 y que estuvo vigente hasta 1997. De una lectura de ambos convenios se desprende que en el Convenio del 1997 al 2003 el procedimiento sólo varió para extender de cinco (5) a diez (10) los términos del proceso y que se añadieron dos párrafos adicionales sobre el procedimiento a seguir en casos de prueba de drogas.**

**Es la contención de esta parte que el haber insertado los dos párrafos relacionados al proceso a seguir en prueba de drogas**



**llevó a la confusión al patrono. Éste pretende argüir que los términos allí detallados son sólo aplicables a los casos de pruebas de drogas y no a todos los casos de despidos sumarios. Se equivoca.**

**Cuando en el Convenio Colectivo del 1997-2003 se dice: En estos casos la Autoridad vendrá obligada a someter la querrela al Comité de Quejas y Agravios dentro ... a partir de la fecha de suspensión o despido. La frase "estos casos" se refiere a todas las causales de despido sumario y no exclusivamente a las pruebas de drogas. Esto se percibe mejor en el Convenio de 1994-1997. Allí como el párrafo citado comienza inmediatamente después de la numeración de las causales de despido sumario se puede entender mejor nuestra contención.**

**Resaltamos a la árbitro la pregunta que le hicimos al señor Santos Delgado sobre el Convenio del 1997 al 2003. Le preguntamos que si era correcto que en la negociación sólo se tocó en artículo IX para añadirle los párrafos sobre prueba de drogas y él aseveró esto como correcto.**

D. 2. No sólo en la Sec. D, supra, las partes pactaron quién someterá la querrela: **"la Autoridad"**; y dónde: **"al Comité de Quejas y Agravios"**. También negociaron cuándo radicar: **"dentro de los diez (10) días laborables no contando sábado, domingo ni días feriados"**, y, específicamente, **"a partir de la fecha de suspensión o despido o de la sanción que le imponga al trabajador."** En el caso ante nos se probó que el despido sumario se efectuó el 11 de octubre

de 2003 (Exhibit 9 de la Unión). Por lo tanto, el término negociado por los contratantes comenzó a contar a partir del 11 de octubre de 2003 en que la Autoridad le impuso al trabajador el castigo sumario del despido. Empero, quedó probado en la audiencia que dentro de ese período la Autoridad no sometió querrela alguna ante el Comité de Quejas y Agravios. Solamente, se demostró en la vista que la AMA radicó en Secretaría un Acta (Exhibit 4 de la Unión) el 8 de octubre de 2004; esto es: un (1) día antes de notificarle el despido al empleado y tres (3) días antes de su efectividad. Debido a tal acción patronal, a la pág. 18 de su Alegato, la TUAMA manifestó que: **“La querrela ante el Comité de Quejas y Agravios de presentó el 8 de octubre de 2003. Antes de que se ejecutara el despido o se cursara la comunicación de la acción disciplinaria. Le compete a la honorable árbitro determinar si conforme al lenguaje del Convenio es permisible la radicación previo a la acción del despido.”** Resolvemos en la negativa: no es permisible. No lo es porque una parte no puede variar unilateralmente a su conveniencia los términos acordados con la otra para la tramitación de las querellas provocando así un estado de incertidumbre con relación a lo que contrataron. El lenguaje del Convenio es

claro, por lo que hay que atenerse al sentido literal de su cláusula. **Código Civil -Art. 3471.** El término comienza a discurrir a partir de la acción disciplinaria, no antes. **“Es doctrina establecida que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido.”** SAN JUAN MERCANTILE v. JRT, 104 DPR 86 (1975). **“También es derecho establecido que el procedimiento acordado en el convenio colectivo para la tramitación de quejas y agravios y para ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento.”** RIVERA PADILLA v. COOP. DE GANADEROS DE VIEQUES, 110 DPR 621 (1981). Ciertamente, es menester impartir seriedad al lenguaje de los convenios acordados. Permitir que las partes hagan caso omiso de las disposiciones pactadas pondría en peligro el propósito final de la negociación colectiva: la paz industrial. Por ello, concurrimos con el Hon. Árbitro Manuel Félix Ramos quien, al decidir en el laudo A-4-3, que la Unión no cumplió con los términos fijados en el convenio, resolvió lo siguiente:

**Debemos impartirle a la negociación colectiva obrero-patronal y a los procedimientos producidos por ella, una seriedad y ecuanimidad que los haga respetables y respetados. De este modo se contribuye a la paz industrial, pues impartiendo seriedad y obligatoriedad al producto de la negociación colectiva se crea una medida de certeza en el**

**derecho laboral que es deseable. Es lo que ha de inspirar confianza a las partes contratantes en que lo que contratan tendrá realmente fuerza de ley entre ellos.**

D.3. Bajo la Sec. D, supra, también las partes estipularon las consecuencias de la AMA no someter en tiempo la querrela: (1) **“se desestimaré la misma; y (2) “la Autoridad vendrá obligada a pagarle al trabajador los haberes dejados de percibir.”** Una cláusula de este tipo, en la que se le desestima la querrela a la promovente cuando falla en satisfacer un requisito procesal o se resuelve automáticamente a favor de la otra, ha sido avalada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Al respecto, en **JRT v. AFF, 111 DPR 837 (1982)** dicho Tribunal resolvió lo siguiente:

**Una cláusula en un convenio colectivo que establece que si no se contesta una querrela dentro de determinado tiempo se considerará la querrela como resuelta a favor del trabajador no es contraria al orden público.**

**Un convenio colectivo no ofende el orden público al requerir la observancia estricta de un procedimiento como condición previa a la emisión de un laudo.**

**El procedimiento de arbitraje laboral no exige que en alguna etapa de la controversia se consideren los méritos de una querrela; puede emitirse válidamente un laudo a base de cuestiones procesales establecidas en el convenio.**

Una disposición de ésta índole se define en los contratos como una **cláusula penal**. En Puerto Rico está permitido negociar cláusulas penales en los contratos a diferencia de otras jurisdicciones. **RC LEASING CORP v. WILLIAMS INT. LTD, 103 DPR 163 (1974); CABALLERO v. KOGAN, 73 DPR 666 (1952)**. Éstas se negocian con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la obligación principal. **PUEBLO v. BORRÁS, 9 DPR 411 (1905)**. Y para evaluar por anticipado los perjuicios que habría de ocasionar al acreedor el incumplimiento inadecuado de la obligación. **SIMONET v. IGARAVIDEZ, 90 DPR 1 (1964)**. En el caso de instancia, la AMA tiene la obligación contractual de acatar el remedio pactado. **“PACTA SUNT SERVANDA.”**

#### IV. DECISIÓN

Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

#### LAUDO

Conforme a derecho, procede la desestimación de la querrela a favor de la Unión. Se le ordena a la Autoridad reponer al Ángel Y. Colón García en su

puesto; y pagarle al mismo no más tarde del 31 de marzo de 2005 los haberes dejados de percibir desde su despido hasta su reposición.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 21 de marzo de 2005.

---

BRUNILDA DOMÍNGUEZ  
ÁRBITRO

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 21 de marzo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS A ORTIZ ALVARADO  
LESPIER & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SR ARSENIO DELVALLE  
REPRESENTANTE DE LA  
AUT METROP DE AUTOBUSES  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
8 CALLE ARECIBO

LAUDO

23

CASOS: A-05-1819 y  
A-04-1317

SAN JUAN PR 00917

SR DAVID TRINIDAD RUIZ  
REPRESENTANTE  
TUAMA  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921

---

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA