

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

AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES  
(AUTORIDAD O AMA)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE  
AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES Y RAMAS ANEXAS  
(TUAMA O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-04-3156

SOBRE: PLANTEAMIENTO  
PROCESAL

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo, en San Juan de Puerto Rico, el 7 de diciembre de 2005.

## II. COMPARECENCIA

La comparecencia anotada para el registro fue la siguiente:

Por la **TUAMA** comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz; los señores David Trinidad y Ramón Ayala, ambos integrantes del Comité de Quejas y Agravios. También compareció el Sr. Luis Figueroa Cuevas, querellante.

Por la **AMA** comparecieron el Lcdo. Ernesto Polo Meléndez, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Armando Meléndez Navarro, Subdirector de Relaciones Industriales; el

Sr. José G. Fernández, Supervisor; el Sr. Jesús Velásquez, Supervisor, y la Sra. Magali Tirado, Área de Reclamaciones.

El caso quedó sometido el 19 de junio de 2006 al vencer el término concedido a las partes para someter alegatos escritos<sup>1</sup>. No recibimos alegatos de las partes, a pesar de que se les dio a éstas la oportunidad para así hacerlo de entenderlo necesario.

### III. TRASFONDO DE LA QUERELLA Y CONTENCIONES DE LAS PARTES

A. Para el 24 de mayo de 2004, la UNIÓN del epígrafe radicó querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo para que se ventilara la misma bajo la alegación de que el aquí querellante Luis Figueroa Cuevas fue “despedido unilateralmente violando el Convenio”. Solicitó que se archivaran “todos los casos pendientes, según la carta del 4 de mayo de 2004, y se le paguen todos los haberes dejados de percibir y sea repuesto en su plaza”<sup>2</sup>. Citada dicha querella, el 7 de diciembre de 2005, para vista de arbitraje, el representante legal de la AMA, el Lcdo. Ernesto Polo Meléndez, solicitó la suspensión del caso al Árbitro. Fundamentó su petición únicamente en que el Árbitro no podía entrar a dilucidar los méritos del caso de referencia sin que antes se dilucidaran otros casos que tiene pendiente el

---

<sup>1</sup> La solicitud de alegatos fue diligenciada personalmente por el Árbitro mediante comunicación telefónica con los dos (2) representantes legales de las partes. Aunque originalmente se concedió hasta el 5 de mayo de 2006 para la presentación de los escritos, el Árbitro modificó dicho término extendiéndolo hasta el 18 de mayo de 2006. Dicho término fue notificado por el Árbitro a los Lcdos. Ernesto Polo y Leonardo Delgado, de la AMA y TUAMA respectivamente. Sin embargo, el Árbitro lo extendió una vez más hasta el lunes, 19 de junio de 2006. El Árbitro, también, le entregó copia del récord oficial de la vista a ambos letrados. En el caso de la AMA también le entregamos copia del récord oficial de la vista al Sr. Francisco Ortiz y Armando Meléndez, Director de la Oficina de Relaciones Industriales y Subdirector de Relaciones Industriales, respectivamente.

<sup>2</sup> Solicitud para la Designación o Selección del Árbitro de fecha de 25 de febrero de 2003.

Querellante ante otros árbitros del NCA<sup>3</sup>. La representación legal de la UNIÓN, Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, presentó objeción a la solicitud de que se paralizaran los procedimientos por la razón expuesta por la representación legal de la Autoridad. Sostuvo que los casos que el trabajador tiene ante el NCA son de alegados actos anteriores al cargo imputado en la carta de despido del 4 de mayo de 2004 y que la pretensión de la AMA de paralizar el procedimiento es para intentar establecer que hubo un proceso de acción disciplinaria progresiva con el empleado, cuando la realidad fue que hubo una acumulación de cargos indebida en una sola acción y carta disciplinaria que violó el Convenio Colectivo al despedir sumaria y unilateralmente al trabajador Figueroa, a pesar de que ello está claramente prohibido por el Convenio. Señaló que los despidos sumarios, en términos generales, están prohibidos con excepción a unas situaciones particulares previamente establecidas en el Convenio Colectivo y que en el caso del querellante Figueroa estas situaciones particulares no están presentes. Sostuvo que por lo anterior, la acción de la AMA de despedir sumariamente al trabajador, sin que esté presente alguna de sus excepciones, viola las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo IX, infra, por lo que la querella debe adjudicársele a favor de la UNIÓN.

**B.** Ante la solicitud patronal, la sindical le propuso a la AMA que se sometiera, en primera instancia, ante la consideración del Árbitro el planteamiento procesal y de adjudicación automática de la querella de la UNIÓN, en el que el portavoz sindical expondría la violación del Convenio Colectivo como defensa afirmativa. Expresó que

---

<sup>3</sup> Los casos de arbitraje a los que hizo alusión fueron numerados administrativamente por el NCA como A-04-2143 y A-04-2144.

de no prosperar la posición de la UNIÓN en dicho planteamiento que el Árbitro entre a ventilar los méritos de la querrela. La AMA presentó objeción y adujo que existe un “issue” sobre la disciplina progresiva que debe ser resuelto por los árbitros y que la única manera de resolverlo es que progresivamente se vean los casos en el orden que entraron en el NCA y como sucedieron los hechos cronológicamente. La UNIÓN objetó el planteamiento patronal y reiteró su oposición a que se paralice la celebración de la vista hasta que se vean las querellas anteriores, máxime cuando el trabajador Figueroa se encuentra despedido sumariamente de forma ilegal y las querellas anteriores no tratan sobre el despido del empleado. Enfatizó que acceder a la petición patronal de paralizar la vista por las razones que esbozó ésta implicaría permitir que el trabajador continúe en la “calle”, sin cobrar, mediante un despido sumario cuya causa de acción no justifica el mismo.

C. Así las cosas y luego de escuchar los planteamientos de los portavoces legales de las partes resolvimos atender, en primera instancia, el planteamiento de la UNIÓN, por razón de economía procesal. El Director del NCA, Ángel F. Ferrer Cruz, previamente había denegado una petición de la AMA en la que solicitaba la consolidación de los casos A-04-2143 y A-04-2144 con este.

#### IV. PROYECTOS DE SUMISIÓN

A. No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionarían el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, ambas partes nos presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por la TUAMA:

**Que el Honorable Árbitro determine a la luz de los hechos y el Convenio si el Patrono violó los procedimientos establecidos en el Artículo IX de este Convenio. De determinar que incumplió, se solicita de cumplimiento el Árbitro al Artículo IX, inciso C, subinciso 4, además, que emita cualquier otro remedio que entienda procede.**

Por la AMA:

**Que el Honorable Árbitro decida a base del testimonio de los testigos de la AMA si procede el despido mediante carta del 4 de mayo del 2004. Para poder determinar esta controversia es necesario entrar en los meritos del caso y pasar toda la prueba de la Autoridad Metropolitana de Autobuses.**

## V. CONTROVERSIA A RESOLVER

Toda vez que no hubo acuerdo en cuanto a la controversia a dilucidar, conforme a la facultad conferida por nuestro Reglamento, concluimos<sup>4</sup> que la disputa a resolver, en esta etapa inicial de los procedimientos, es:

**Determinar, conforme a los hechos, la prueba, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, Artículo IX, si el planteamiento procesal y de adjudicación automática de la querella presentado por la TUAMA procede o no.**

**El Árbitro determinará el remedio adecuado, incluyendo la adjudicación automática de la querella o, en**

---

<sup>4</sup> El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV(b) - Sumisión, dispone que:

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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

**su defecto, la notificación de vista y la continuación de los procedimientos de arbitraje en los méritos de entenderlo procedente.**

## **VI. OPINIÓN SOBRE EL PLANTEAMIENTO PROCESAL Y LA ADJUDICACIÓN AUTOMÁTICA DE LA QUERRELLA**

**A.** Vistas y consideradas las contenciones de las partes, a la luz de las disposiciones contractuales pertinentes, resolvemos que le asiste la razón a la TUAMA en su planteamiento procesal y de adjudicación automática de la querrella. Es doctrina establecida que quien afirma tiene que probar y la TUAMA presentó prueba que demostró al Árbitro que la AUTORIDAD no siguió el estricto procedimiento que negoció con la TUAMA para disciplinar a aquellos empleados que, a su juicio, han incumplido con las normas de conducta de la AUTORIDAD. El hecho de que la AUTORIDAD debió utilizar el procedimiento disciplinario correcto negociado con la UNION en el Convenio Colectivo, y no lo hizo, al despedir sumariamente al trabajador Figueroa Cuevas, debe tener el efecto de que la querrella no se arbitre en sus méritos y sea adjudicada, conforme al Convenio, a favor de la sindical, por constituir la acción de la AUTORIDAD un incumplimiento de lo acordado claramente en la ley entre las partes. Veamos.

**B.** En esencia, en su Convenio Colectivo, la AUTORIDAD y la UNIÓN negociaron en torno a los casos objeto de medidas disciplinarias dos (2) procedimientos disciplinarios. A grandes rasgos, el primer procedimiento es el ordinario y consiste en que la medida disciplinaria que desee imponer la AUTORIDAD entra en efecto sólo

después que el Árbitro así lo determine. Es decir, en esta etapa la medida disciplinaria no se ejecuta al momento, pues, únicamente entra en juego la formulación del cargo que la AUTORIDAD interesa y recomienda que se confirme mediante una decisión posterior de un árbitro. Este procedimiento fue negociado por las partes bajo el Artículo IX, titulado "Quejas y Agravios" que tiene a su haber varias secciones que regulan y rigen el proceso disciplinario ordinario entre las partes. El segundo procedimiento es el sumario. En este procedimiento la medida disciplinaria que interesa imponer la AUTORIDAD entra en efecto inmediatamente. Esto es que la AUTORIDAD ejecuta la acción disciplinaria al momento, sin necesidad de esperar que un árbitro la refrende antes de ésta sea efectiva. En este caso, la UNIÓN puede cuestionar la acción disciplinaria ante un árbitro después de haberse ejecutado la misma por parte de la AUTORIDAD para que sea éste quien evalúe si esta acción procede o debe dejarse sin efecto. Dicho procedimiento fue negociado en el Convenio Colectivo bajo el mismo Artículo IX, Inciso D y otros. Como resultado, las partes establecieron en él varias secciones que regirían y gobernarían este procedimiento sumario de acciones disciplinarias. En lo pertinente, su Inciso D establece unas (4) cuatro instancias en las que la AUTORIDAD impondrá, como excepción, el procedimiento sumario de acción disciplinaria. Dicho lo anterior, vayamos a los hechos particulares del caso para analizarlos a la luz de las contenciones, planteamientos y prueba de las partes.

C. El querellante Luis Cuevas Figueroa comenzó a laborar para la AMA el 12 de agosto de 2000. Mediante comunicación del 4 de mayo de 2004<sup>5</sup>, la Presidenta y Gerente General de la AMA, la Sra. Adaline Torres Santiago, lo despidió sumariamente de su puesto de tallerista en el Área de Conservación y Mantenimiento de Autobuses. El despido fue ejecutado y efectivo el viernes, 7 de mayo de 2004, tres (3) días después de que le fuera notificado al Querellante. El evento que precipitó su despido, según se desprende de la carta de despido, ocurrió el 28 de abril de 2004, donde alegadamente el Querellante dejó el pistero de la bomba número tres (3) insertado en una de las unidades vehiculares de la AMA, la número 95-071, abandonado el área de trabajo, lo que alegadamente ocasionó la rotura de la bomba. En la consideración de su despido sumario, la AMA entendió y alegó, en dicha carta, que la actuación del Querellante además de causar daños por más de \$10,000 puso en riesgo de causar un derrame que hubiera ocasionado severas multas en el ámbito estatal y federal, sin contar lo que habría costado la limpieza del combustible.

D. Claramente el Convenio Colectivo entre la AMA y la TUAMA, en su parte pertinente a esta controversia dispone, en su Artículo IX Quejas y Agravios, Inciso D, que la AUTORIDAD no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:

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

---

<sup>5</sup> Exhibit 2 Conjunto, Carta de despido.



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 detención de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.

**(Énfasis y subrayado nuestro).**

De una mera lectura del artículo precedente se desprende que este artículo se refiere a aquellos casos en que como excepción, la AMA sí aplicará un castigo sumario. El Inciso D, supra, establece como regla general que la AMA no aplicará castigo sumario alguno a los empleados que la AMA ha entendido que incurrieron en la violación de sus reglas de conducta, salvo en los casos incluidos en el mencionado Inciso D que se enumeran taxativamente como excepciones a dicha regla general. En el presente caso, la AMA aplicó el procedimiento sumario de acción disciplinaria al despedir fulminantemente de su puesto al Sr. Luis Figueroa Cuevas, el 7 de mayo de 2004. Ello sin que el motivo de su despido fuera uno de las cuatro (4) instancias negociadas con la UNIÓN en el Inciso D, supra, en las que la AMA sí podía efectivamente despedir sumariamente a uno de sus trabajadores. Al amparo de las disposiciones contractuales del Artículo IX y claramente establecidas en el Inciso D, la AMA únicamente se reservó para sí la facultad de imponer castigos sumarios a los trabajadores sólo cuando estos incurrieran en actos o en la violación de una o más de las cuatro (4) circunstancias enumeradas, cubiertas e incluidas en el aludido Artículo IX,

Inciso D. Por ello, previo a la imposición de un castigo sumario de cualquier tipo, la AMA debía cerciorarse si el motivo o motivos que, según su entendimiento, daban margen para disciplinar sumariamente a uno de sus empleados, era o no uno de los comprendidos en el Inciso D. En el presente caso, según la prueba testifical y documental aportada, el querellante Figueroa Cuevas fue despedido sumariamente y el motivo de su despido no es uno en los que la AMA podía ejercer su prerrogativa patronal de disciplinar sumariamente al empleado con su despido<sup>6</sup>. Por consiguiente, erró en su determinación y acción de despedir a este trabajador de su puesto de tallerista en el Área de Conservación y Mantenimiento de Autobuses, y violó el procedimiento de Quejas y Agravios establecido por las partes en su Convenio Colectivo.

E. El Tribunal Supremo de Puerto Rico (TSPR) ha establecido que las partes no pueden hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de Quejas y Agravios establecido en éste<sup>7</sup>. Ha establecido, además, que el procedimiento acordado para la tramitación de quejas y agravios y para su ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento<sup>8</sup>. Por lo tanto, toda vez que la AMA acordó válidamente con la TUAMA un procedimiento diferenciado para el trámite de los casos disciplinarios que supondrían castigos sumarios para los empleados que violaran las reglas de conducta

---

<sup>6</sup> Véase carta de despido de 4 de mayo de 2004, Exhibit 2 Conjunto.

<sup>7</sup> San Juan Mercantile Co. v. JRT, 104 DPR 86 (1975).

<sup>8</sup> H.U.E. V. F.S.E., 112 DPR 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Doobbs, 101 DPR 286, (1973); Nazario v. Lámparas Quesada Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. JTR, 94 DPR 624 (1967).

de su patrono, ésta estaba obligada a cumplir estrictamente con el mecanismo allí provisto. No cumplir con lo acordado en el Convenio Colectivo, en su Artículo IX, Inciso D, contraviene lo resuelto y expresado por nuestro más alto Tribunal en cuanto al uso y cumplimiento estricto de los procedimientos para ventilar internamente las controversias entre las partes.

Habiendo violado la AMA el Convenio Colectivo, en su Artículo IX, Inciso D, según surgió del examen que hemos realizado, procede la petición de la TUAMA de que dejemos sin efecto el despido sumario impuesto al Sr. Luis Figueroa Cuevas.

#### IV. LAUDO Y ORDEN REMEDIAL

Analizados los hechos, la prueba, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, Artículo IX, Inciso D, resolvemos que el planteamiento procesal y de adjudicación automática de la querrela presentado por la TUAMA procede. En atención a lo anterior, dejamos sin efecto el despido sumario impuesto al querellante Luis Figueroa Cuevas y ordenamos su inmediata reposición a su puesto de tallerista. También se ordena el pago de todos los haberes dejados de recibir, desde el 7 de mayo de 2004, por motivo de su despido sumario injustificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 29 de junio de 2006.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 29 de junio de 2006. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SR ARMANDO MELÉNDEZ NAVARRO**  
SUBDIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES  
A M A  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349

**LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ**  
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE  
MUÑOZ NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-4428

**SR DAVID TRINIDAD**  
REPRESENTANTE  
T U A M A  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PUERTO RICO 00921

**LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO**  
8 CALLE ARECIBO  
SAN JUAN PUERTO RICO 00917

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
**TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**