

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

(Patrono)

y

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS
DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1055

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL EN CASO DE DESPIDO
POR ABANDONO DE TRABAJO

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 10 de julio de 2012, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono", comparecieron, el Lcdo. Ernesto Rovira Gándara, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Fernando Tarafa Irizarry; el Lcdo. Ángel A. Triana López, vicepresidente interino Capital Humano y Relaciones Industriales; Sr. Cristóbal Colón Díaz, oficial ejecutivo comité Quejas y Agravios; Sr. Alfredo Lugo Marrero, director interino Oficina de Relaciones Industriales.

Por la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Jorge Carrasquillo Jiménez, portavoz alterno;

Sra. Ivonne Veintidós Soto, representante; el Sr. José L. López Fonseca, representante; y el Sr. José G. López Giral, querellante.

Las partes, así representadas, sometieron el caso mediante documentos y alegatos escritos de ambas partes. Las partes tuvieron la oportunidad de discutir y estipular la prueba a presentarse en evidencia. El caso quedó debidamente sometido el 14 de septiembre de 2012, fecha concedida a las partes para someter alegatos escritos

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto al asunto a resolverse en el caso, por lo que ambas sometieron por separado su proyecto de sumisión. A saber:

Por el Patrono:

Que la Honorable Ábitro determine si conforme a derecho y al amparo de la legislación, el convenio colectivo vigente aplicable y la evidencia documental y testifical presentada, procede el despido del Sr. José G. López Giral, por éste haberse ausentado de su empleo por más de cinco (5) días consecutivos injustificadamente en violación del Artículo XIII del Convenio Colectivo, sin notificar a la Autoridad Metropolitana de Autobuses la causa de su ausencia, luego de haber sido notificado por correo certificado a su dirección de record para que se presentara a trabajar inmediatamente a su lugar de empleo.

En adición, se solicita de esta Honorable Ábitro determine si conforme a derecho y al amparo de la legislación, el convenio colectivo vigente aplicable y la evidencia documental y testifical presentada, si la presente querella es arbitrable ante este Honorable Foro conforme lo dispone el Artículo IX del Convenio Colectivo, inciso C.4, sobre Quejas y Agravios. [Sic]

Por la Unión:

Que determine la honorable árbitro si la acción disciplinaria tomada contra el Sr. José G, López Giraldo por la AMA fue conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y a derecho. El árbitro tendrá discreción en el remedio. [Sic]

Acorde al Reglamento Interno para el Orden de los Servicios de Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme el Convenio Colectivo vigente aplicable, la prueba presentada, y las alegaciones de las partes, si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. En la afirmativa, determinar si el despido del Sr. José G. López Giraldo estuvo o no justificado, Aplicar el remedio aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**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.

B. En caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y

¹ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como sigue: el Negociado de Conciliación y Arbitraje someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso del procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.

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

Secretaría del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiere 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 ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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 por ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán ser 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 anteriores 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. 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.

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 alcohol, según dispuesto en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.

...

I. Notificaciones y Citaciones

Para todos los efectos de comunicación el empleado notificará a la Oficina de recursos Humanos todo cambio de dirección inmediatamente del cual se le entregará copia la empleado, disponiéndose que se entenderá como correcta toda notificación efectuada a un empleado a la última dirección por él notificada a la Oficina de recursos Humanos.

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 tomarán la acción a ellos encomendadas en su ausencia.

1.2 Cuando la Autoridad cite a un trabajador a una vista preliminar o al Comité de Quejas y Agravios se le entregará a éste(a) copia del informe conjuntamente con la citación. En la Autoridad, la misma mantendrá confidencialidad sobre las circunstancias personales del querellante.

J. 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.

ARTÍCULO XIII COMPROMISO DE ASISTENCIA AL TRABAJO

...

... Si luego del tercer aviso incurre en una ausencia injustificada pasará a un período de probatoria de seis (6) meses. Durante este período la Autoridad evaluará la conducta del empleado y del mismo ausentarse injustificadamente en dos ocasiones, **podrá ser notificado de su despido siguiendo el procedimiento del Artículo IX sobre Quejas y Agravios...**

...

Al término de la probatoria y durante los tres años subsiguientes si el trabajador vuelve a ausentarse injustificadamente luego de haberse acumulado tres (3) avisos la Autoridad suspenderá al trabajador sumariamente. La Autoridad someterá el caso ante el Comité de Quejas y Agravios conforme a los términos establecidos para castigos sumarios en el Inciso D del Artículo IX...

...

Abandono de trabajo

Al trabajador que se ausente de su empleo por cinco (5) días consecutivos injustificadamente sin notificar a la Autoridad la causa de su ausencia, la Autoridad le notificará por correo certificado de record con copia a la Unión, para que se presente a trabajar inmediatamente a su lugar de empleo. Transcurridos cinco (5) días laborables desde la fecha de notificación sin que el empleado comparezca a su lugar de empleo o presente razones que justifique su ausencia, la Autoridad podrá despedirlo sumariamente. El empleado afectado o su representante, **podrá someter su querella ante el Comité de Quejas y Agravios establecido en este Convenio. (Énfasis suplido). [Sic]**

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba sometida por las partes se desprende lo siguiente:

1. El aquí querellante, José G. López Giraldo, número de empleado 4-4072, trabajaba para la Autoridad en el área de Programación y Desarrollo del Servicio.

2. A partir del 13 de agosto de 2009, el Querellante se ausentó de su trabajo.
3. El 17 de agosto de 2009, el Sr. Antonio R. Díaz López, presidente de la Unión, envió una comunicación al Sr. Ángel Hernández Ruíz, vicepresidente interino del Área de Programación de la Autoridad, refiriéndole al Querellante, quien solicitó la concesión de diez (10) días de sus vacaciones, efectivos desde el 13 al 26 de agosto de 2009, señalando razones personales.²
4. El 21 de agosto de 2009, la Sra. Gladys N. Fuentes Cruz, vicepresidenta de Gerencia de Capital Humano, y el Sr. Daniel Rodríguez Sánchez, oficial de Recursos Humanos Unidad de Licencias y Asistencia, mediante comunicación escrita informaron al Sr. Alfredo Lugo Marrero, director interino de la Oficina de Relaciones Industriales, que el Querellante se ausentó de su trabajo desde el 13 de agosto de 2009, sin justificación alguna, ni estar acogido a ninguna licencia, para que tomara la acción correspondiente. Incluye información de asistencia del Querellante para los días 10, 11 y 12 de agosto de 2009, y comunicación vía e-mail de parte del Sr. Otoniel Marrero Velázquez, del área de Programación y Desarrollo del Servicio, dirigida al señor Rodríguez Sánchez, sobre la ausencia injustificada del Querellante del 13 al 20 de agosto de 2009.³
5. El 25 de agosto de 2009, el Sr. Mike O'Neill Rosa, presidente y gerente general interino de la Autoridad, mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida

² Exhibit Núm. 6 - Conjunto.

³ Exhibit Núm. 1 - Patrono.

al Querellante a su dirección de record, indicó a éste que violaba el Artículo XIII, Abandono de Trabajo del Convenio Colectivo, al ausentarse a su trabajo sin someter justificación alguna ni estar acogido a algunas de las licencias a las que tiene derecho. Se le notificó que se reportara a trabajar inmediatamente, o en su defecto se procederá con el despido sumario por abandono de trabajo. El documento, según se desprende de la firma y nombre en el acuse de recibo de la comunicación, se recibió por José G. López Giraldo (el querellante).⁴

6. El 8 de septiembre de 2009, nuevamente, en comunicación certificada con acuse de recibo enviada al Querellante y dirección de record, el presidente y gerente general interino de la Autoridad notificó el despido sumario del Querellante efectivo ese 8 de septiembre de 2009. Conforme la firma y nombre en el acuse de recibo la comunicación fue recibida por el José López Romero.⁵
7. El 14 de septiembre de 2009, la Unión radicó la querrela del caso del Querellante ante la Secretaría del Comité de Quejas y Agravios, debido a que éste solicitó un adelanto de vacaciones y la Autoridad denegó el mismo aduciendo que el Querellante incurrió en abandono de trabajo.⁶
8. Del Acta de la vista preliminar ante el Comité de Quejas y Agravios, entre las partes, de fecha 25 de septiembre de 2009, se desprende que las partes acordaron

⁴ Exhíbit Núm. 2 - Conjunto.

⁵ Exhíbit Núm. 3 - Conjunto.

⁶ Exhíbit Núm. 6 - Conjunto.

un nuevo señalamiento para la vista, a celebrarse el 14 de octubre de 2009, a la cual se citará al Querellante.⁷

9. El Acta de la vista preliminar entre las partes ante el comité de Quejas y Agravios del 14 de octubre de 2009, reflejó que la Unión ni el Querellante comparecieron a la misma. La Autoridad determinó, ante la ausencia de los representantes de la Unión y del Querellante, pese a que fueron citados, debidamente, que carecen de interés en el caso; y, habiéndose cumplido con el debido proceso de ley conforme el Convenio Colectivo, procedió a confirmar el despido del Querellante por abandono de trabajo.⁸
10. El 14 de octubre de 2009, mediante Solicitud para Designación o Selección de Árbitro del foro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Unión radicó una querrela por razón del despido del querellante José G. López Giraldo.
11. En el registro de visitantes a las facilidades de las oficinas centrales de la Autoridad del 14 de octubre de 2009, aparece registrado el nombre y firma de José López.⁹
12. Del Informe al Expediente del caso del Querellante, suscrito por el Sr. Armando Meléndez Navarro, oficial ejecutivo de la Autoridad, de fecha 23 de octubre de 2009, en lo pertinente, se depende lo siguiente:

⁷ Exhibit Núm. 6 - Conjunto.

⁸ Exhibit Núm. 5 - Conjunto.

⁹ Exhibit Núm. 4 - Unión.

En este caso los representantes de la Unión, ni el trabajador, asistieron a la Vista de Quejas y Agravios a pesar de estar debidamente citados por segunda ocasión. Posterior a esto nos comunicamos con el Negociado de Conciliación y Arbitraje y encontramos que habían sometido la reclamación directamente violentando el Convenio Colectivo.

La Unión plantea que este empleado solicitó vacaciones y la Autoridad se las negó, sin embargo no sometieron evidencia. Es bueno aclarar que este empleado tomó vacaciones de acuerdo al Plan del 1 al 23 de enero de 2009. [Sic]¹⁰

13. De la tarjeta de identificación emitida por el Departamento de Corrección y Rehabilitación a nombre de José G. López Giraldo, y del Certificado de Libertad del 11 de septiembre de 2009, se desprende que éste ingresó a la Institución Correccional Sabana Hoyos 384 (institución penal) el 13 de agosto de 2009, y fue puesto en libertad el 11 de septiembre de 2009.¹¹

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad levantó un planteamiento relacionado con la arbitrabilidad de la querrela. Alegó que la querrela no es procesalmente arbitrable, toda vez que la Unión no cumplió con lo dispuesto en el Artículo IX, del Convenio Colectivo, Inciso C.4, sobre Quejas y Agravios, supra.

Conforme lo indicado en el Acta de vista ante el Comité de Quejas y Agravios pauta para el 14 de octubre de 2009, el Querellante ni los representantes de la Unión comparecieron a la vista. La incomparecencia de la parte querellante a la vista del

¹⁰ Exhíbit Núm. 2 - Patrono.

¹¹ Exhíbit Núm. 3 - Unión.

Comité de Quejas y Agravios, cuyo paso forma parte del procedimiento a seguir en el trámite de querellas entre las partes, constituyó un abandono y desinterés en proseguir con la querella. Procede la desestimación de la misma conforme el Artículo IX, supra, del Convenio Colectivo, que impide a la parte querellante continuar con la querella en otro nivel administrativo o judicial, cuando no actúa en cualquiera de las etapas del procedimiento de querellas, y dejase de cumplir con los términos para a presentar su querella.

En la alternativa, sostuvo que procede el despido del Querellante. Este se ausentó de su empleo por más de cinco (5) días consecutivos, injustificadamente, en violación al Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, sin informar a la Autoridad la causa de su ausencia aún luego de haber sido notificado por correo certificado, para que se presentara a trabajar.

El Querellante tuvo oportunidad de informar la razón de su ausencia, ya por sí mismo o a través de su representante sindical, mediante la Solicitud de Vacaciones que firmó, y que la Unión sometió a la Autoridad el 17 de agosto de 2009, para la concesión de diez (10) días de vacaciones para resolver asuntos personales, u otros medios, sin embargo, esto no sucedió. Además, el Convenio Colectivo nada dispone respecto a la reserva de empleo a un empleado por razón de encontrarse sumariado en una institución penal.

La Unión sólo planteó que el Querellante no incurrió en abandono de empleo, toda vez que en ningún momento mostró menosprecio por su trabajo. El Querellante no

tuvo intención de abandonar su empleo, sino estuvo impedido de asistir al mismo. Su patrono, como Estado, a través de uno de sus organismos, le privó de su libertad al mantenerle encarcelado desde el 13 de agosto al 9 de septiembre de 2009, por lo tanto no recibió las notificaciones que la Autoridad le dirigió el 25 de agosto y 8 de septiembre de 2009. Además, la Autoridad tenía pleno conocimiento de la situación del Querellante, ya que fue arrestado en las facilidades de la Autoridad.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Artículo IX, Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, supra, define agravio entre las partes como una disputa, controversia o querella que surja de la interpretación o administración del Convenio Colectivo, y dispone el procedimiento a seguir, para el trámite de la querella o controversia conforme el asunto de la querella. Esto es, desglosa por tipo de agravio el procedimiento a seguir en la tramitación de querellas. Esto incluye cuando la controversia trate o se relaciona con la interpretación o violación del convenio colectivo; cuando surja un agravio entre el trabajador y cualquier funcionario de la Autoridad, caso de insubordinación, accidentes, o casos de drogas y alcohol, entre otros. El procedimiento establecido incluye una vista preliminar ante el Comité de Quejas y Agravios descrito en el Inciso C. 1 2, 3 y 4, supra, para fines de garantizar el debido proceso de ley (presentar evidencia y ser escuchados, y de que se celebre un juicio imparcial antes de la aplicación de cualquier sanción o determinación). Dicha vista, también, será aplicable a controversias que traten de la suspensión sumaria por

ausencias injustificadas y el despido sumario por abandono de trabajo, conforme el Artículo XIII, Compromiso de Asistencia al Trabajo, supra.

La vista ante el Comité de Quejas y Agravios provee a las partes la oportunidad de discutir el asunto en controversia, previo a que la querella se someta al foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, de no llegar a un acuerdo. En el caso de que la parte querellante no cumpla con esta, y cualesquiera otras etapas anteriores del procedimiento, la querella se desestimarán automáticamente, de modo que no prosiga en ningún otro nivel administrativo o judicial.

De la evidencia se desprende que la Unión radicó en tiempo la querella ante el Comité de Quejas y Agravios. La fecha para la vista ante el Comité de Quejas y Agravios se pautó para el 25 de septiembre de 2009, cumplido el término de tiempo de diez (10) días dispuesto en el Convenio Colectivo, a partir de la fecha de radicación de la querella ante el Comité para el 14 de septiembre de 2009. En la fecha señalada, las partes acordaron posponer la celebración de la vista para el 14 de octubre de 2009. En dicha ocasión, la Autoridad estuvo presente, sin embargo, la Unión ni el Querellante comparecieron. En su lugar, para esa misma fecha de 14 de octubre de 2009, la Unión sometió la querella directamente al foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Conforme el lenguaje del Convenio Colectivo, la radicación de la querella en el foro de arbitraje, se suscita cuando las partes no logran un acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios. En el caso, la querella no llegó a ventilarse ante el Comité de Quejas

y Agravios. Entendemos, que la Unión no fue diligente respecto a la querrela radicada ante el Comité de Quejas y Agravios, y cumplir lo acordado con el Patrono. En ausencia de la debida evidencia, concluimos que la Unión incumplió con el paso de discutir la querrela entre las partes ante el Comité de Quejas y Agravios.

La norma general establecida en arbitraje es que las partes deben cumplir estrictamente con el procedimiento que estas acordaron en el convenio colectivo para el procesamiento de quejas y agravios, y para su decisión en arbitraje. Además, es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo ahí establecido. *San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.*, 104 D.P.R. 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. *Rivera Padilla v. Coop. De Ganaderos de Vieques*, 110 D.P.R. 621 (1981); *Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs*, 101 D.P.R. (1973); *Nazario v. Lámparas Quesada Sales Corp.*, 99 D.P.R. 450 (1970); *Buena Vista Dairy v. J.R.T.*, 94 D.P.R. 624 (1967); *Pérez v. A.F.E.*, 87 D.P.R. 118 (1063).

Como antes señaláramos, el Inciso C del Artículo IX, supra, provee la oportunidad a las partes a discutir el asunto en controversia con la posibilidad de llegar a un acuerdo, y de no llegar al mismo, de elevar la querrela a arbitraje para su final decisión. La Autoridad quedó en espera de dicha oportunidad, según lo acordado con la Unión, sin embargo, la reunión, previamente pautada entre las partes, no llegó a celebrarse. La Unión no cumplió con uno de los pasos del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo para la querrela presentada ante el

Comité de Quejas y Agravios. El Convenio Colectivo, en el Artículo IX, Incisos C (4) y J, supra, indica que de la parte querellante no actuar en las etapas anteriores, entendiéndose la discusión de la querella ante el Comité de Quejas y Agravios, la querella se considerará automáticamente desestimada, y la parte querellante no podrá proseguir con la querella en ningún otro foro administrativo o judicial, en este caso, el foro de arbitraje.

Por lo tanto, a tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Se desestima la querella toda vez que no es procesalmente arbitrable.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de enero de 2013.


ELIZABETH GUZMAN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN:


Archivado en autos hoy, 17 de enero de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANTONIO R DIAZ LOPEZ
PRESIDENTE
TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

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

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

LCDO ERNESTO ROVIRA GANDARA
BUFETE MERCADO SOTO RONDA AMUNDARAY & PASCUAL
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III