

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

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

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES
(TUAMA o Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-1557

SOBRE:

ARBITRABILIDAD

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso epígrafe fue señalada para el miércoles, 23 de septiembre de 2015 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Antes de comenzar la vista de arbitraje las partes le manifestaron a este Árbitro suscribiente que iban a someter el caso de autos para efectos del planteamiento de arbitrabilidad del mismo, mediante la estipulación de documentos o Exhibits Conjuntos¹ y sus respectivos Proyectos de Sumisión.

¹ Las partes estipularon cuatro (4) Exhibits Conjuntos.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 6 de noviembre de 2015, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante “la A.M.A.” o “el Patrono” o “la Autoridad” estuvo representada ese día por el Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos, Asesor Legal y portavoz, sin embargo, el Memorando de Derecho de la A.M.A. está firmado por la Lcda. Rachel Pagán González, Abogada de la A.M.A.

La T.U.A.M.A. en adelante “la Unión” estuvo representada por el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y portavoz.

Las partes no acordaron la Sumisión, razón por la cual cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

POR LA TUAMA:

“Que el honorable Árbitro desestime la acción disciplinaria por haber incumplido con los procesos pautados en el Convenio.

POR LA A.M.A.

“Reservando todo planteamiento en derecho, solicitó que el honorable Árbitro determine correcta la acción en derecho por parte de la Autoridad sobre el despido del Sr. Rafael Viust Quiñonez. Esta sumisión es para los efectos de la defensa de arbitrabilidad levantada por la Unión”.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje² entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si la A.M.A. cumplió o no con los procesos pautados en el Convenio Colectivo al aplicar la acción disciplinaria al Sr. Rafael Viust Quiñonez.

Si incumplió, que se adjudique la querrela a favor de la Unión.

Si cumplió, que cite el caso de autos para verse en sus méritos.

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO IX

QUEJAS Y AGRAVIOS

E. Programa Drogas y Alcohol

La Autoridad y la Unión tienen el compromiso de asegurar un servicio de calidad al usuario y garantizar un ambiente libre de Drogas y Alcohol. Ambas partes se comprometen a utilizar el mayor grado de diligencia y confidencialidad en

² Artículo XIII- Sobre la Sumisión:

b) 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.

los trámites y los resultados de exámenes a los que sean sometidos los empleados.

E.1 Los castigos sumarios de sustancias controladas y/o alcohol no excederán de entre diez (10) o treinta (30) días laborales de suspensión de empleo y sueldo. A tale efectos se tomará en consideración la magnitud de la falta, la posición que ocupa el empleado y el récord de acciones disciplinarias.

E.2 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 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, será despedido.

E.3 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.

E.4 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.

E.5 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

querella dentro de este término se desestimará la misma y la Autoridad vendrá obligada a pagarle al trabajador los haberes dejados de percibir.

E.6 El Comité de Quejas y Agravios viene obligado a ver la querella 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 temas, según se dispone en el Inciso B, de este Artículo. La determinación del árbitro será final e inapelable. Las partes contratantes convienen que por naturaleza de los casos que se dirimen bajo este procedimiento los mismos tendrán preferencia sobre cualesquiera otros que surjan bajo este artículo.

E.7 Se entiende que durante los diez (10) días laborables que la Autoridad tiene para radicar la querella, la Unión y la Autoridad podrán discutir las quejas y agravios existentes con el propósito de llegar a una solución sobre las mismas.

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 - Conjunto:
Convenio Colectivo aplicable entre las partes.
2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:
Carta del 9 de octubre de 2009 enviada por correo certificado dirigida al Sr. Rafael Viust Quiñonez, por el Sr. Mike O'Neill Rosa, Presidente y Gerente General Interino de la A.M.A.
3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:
Acta del Comité de Quejas y Agravios de fecha del 10 de diciembre de 2009.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:
Solicitud para designación o selección de árbitro de fecha del 14 de diciembre de 2009 y radicada en este Negociado de Conciliación y Arbitraje el 16 de diciembre de 2009 a las 9:20 a.m.

V. BREVE RELACIÓN DE HECHOS

1. El 9 de octubre de 2009 a la A.M.A le curso una carta por correo certificado con acuse de recibo, firmada por el Sr. Mike O'neill Rosa, Presidente y Gerente General, al Sr. Rafael Viust Quiñonez en la que le informaba que estaba siendo despedido efectivo ese mismo día (véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

2. El 10 de diciembre de 2009 a las 9:30 a.m. se celebró la vista del Comité de Quejas y Agravios con relación a ese caso.

En esta no hubo acuerdo entre las partes (véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto).

3. La A.M.A. no cumplió con su obligación de elevar el caso ante la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, razón por la cual, la Unión (T.U.A.M.A.) presentó y radicó una solicitud para designación o selección de arbitraje el 16 de diciembre a las 9:20 a.m.

En el acápite correspondiente, la Unión marcó que la controversia se relacionaba con la arbitrabilidad de la querrela (véase el Exhibit Núm. 4 Conjunto).

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De los hechos del caso de autos surge que el Sr. Rafael Viust Quiñonez fue despedido por alegadamente haber dado positivo a alguna sustancia controlada o a alcohol.

Surge también de los hechos, que la A.M.A presentó la querrella ante el Comité de Quejas y Agravios pero a pesar de no haber llegado a un entendido en dicho Comité, no elevó la misma ante la consideración de un árbitro.

El Convenio Colectivo dispone que en los casos de positivos a prueba de drogas y alcohol. "la Autoridad vendrá obligada a someter la querrella 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 querrella dentro de este término, se desestimaré la misma y la Autoridad vendrá obligada a pagarle al trabajador los haberes dejados de percibir". Véase el Artículo Núm. IX, Inciso E(5) supra.

"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". Véase el Artículo Núm. IX, Inciso E(6), supra.

Sostiene el patrono por primera vez, que la obligación de llevar el caso ante la consideración del N.C.A es de la Unión. Cuando siempre ha sido, y esa fue la intención de las partes, que es el patrono el que está obligado a llevar su intención de disciplinar a la atención del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La intención de las partes quedó patentemente clara en el próximo inciso de Artículo previamente citado. Allí se consignó que "Se entiende que durante los diez (10) días laborables que la Autoridad tiene para radicar la querella, la Unión y la Autoridad podrán discutir las quejas y agravios existentes con el propósito de llegar a una solución sobre las mismas".

Con relación a lo anterior debemos señalar que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes y como Ley debe ser tratado. Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963). Véase además, Luce & Co. v. J.R.T., 86 D.P.R. 425 (1962). El mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los foros administrativos y judiciales. Por esto el Tribunal Supremo ha establecido que cuando los términos de un contrato son claros e indubitables la intención de las partes es clara y hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas. Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Además, las partes debe agotar los remedios contractuales antes de acudir al foro arbitral o al tribunal. Ello responde a varias razones, tanto del derecho de

obligaciones y contratos, como de orden público. Vélez Miranda v. Servicios Legales de Puerto Rico, Inc., TSPR 98-01 (01/21/98).

En el caso de Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 (1961), nuestro Tribunal Supremo aclaró que el convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión y aclaro que ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual. Según citado en San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

Una vez nace el contrato tiene que cumplirse a tenor con el mismo a no ser que ambas partes, por mutuo acuerdo y sin perjudicar a terceros, no hubiesen querido darle efectividad. Es decir, que el contrato es irrevocable unilateralmente; en un contrato no cabe el desistimiento unilateral. Artículo 1208 del Código Civil, 31 LPRA 3371. Es decir, ninguna de las partes contratantes puede modificar o alterar unilateralmente parte alguna en un convenio. Luce & Co. v. J.R.T., 86 D.P.R. 425 (1962).

Por otro lado, la función principal del árbitro, en el campo de las relaciones obreropatronales es interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. Al ejercer esta función el árbitro no está limitado exclusivamente al contenido del convenio sino que puede hacer uso de otras fuentes siempre que no se aparte de la esencia del convenio. La libertad de interpretación del árbitro depende de la claridad de las

cláusulas del convenio. Una cláusula, cuyo lenguaje parece ser claro, puede ser ambigua si admite que se le dé interpretaciones conflictivas. Dentro de estas limitaciones, el árbitro tiene flexibilidad para emitir su interpretación J.R.T. v. National Packing Co. 112 D.P.R. 162 (1982).

Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro puede tomar conocimiento de los usos y prácticas pasadas. Esta debe ofrecerle guías significativas para la interpretación que haga de las cláusulas. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arroje un significado razonable y efectivo del mismo. C.M. Updegraff, *Arbitration of Labor Disputes*, 2da. Ed. Washington, BNA Incorporated 1961, págs. 225-226.

Al interpretar un convenio el árbitro no está limitado a su contenido sino que debe hacerlo a la luz de las normas interpretativas del derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo Federal y el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el campo del derecho laboral.

Debemos señalar además que cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu 31 L.P.R.A., Sec. 14, (Art. 14); Rojas vs. Méndez & Cía., 115 DPR 50, (1964); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153, (1988); y Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101, (1964).

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 L.P.R.A., Sec. 3471, (Art. 1233).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que:

“En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar las disposiciones del Código Civil.” Luce & Co. vs. IRTPR, 86 SPR 415, 440.

Además, es de aplicación al caso ante nos el principio de PACTA SUNT SERVANDA, que establece que:

“Los pactos se cumplen y tiene fuerza de ley entre las partes”. Capó Caballero vs. Ramos, 83 DPR 650, 673, (1961).

Nuestro Código Civil establece, además que:

“La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratante”. 31 L.P.R.A., Sec. 3373, (Art. 1208).

Se ha establecido que el Convenio Colectivo es la Ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

Cabe señalar que:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language, and he may not legislate new language, since to do so would

usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, and arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning.”

Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works, Sixth Ed, BNA, Washington D.C. pág. 434 y siguientes:

Además debemos señalar que para efectos de nuestra decisión también se reputarán persuasivas las decisiones de otros tribunales de primera instancia y de agencias administrativas así como los laudos y escritos de árbitros reputados. *J.R.T. v. Vigilantes Inc.* 125 D.P.R. 581 (1990) *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.* 119 de PR 62 (1987).

El Honorable Tribunal Supremo resolvió en *JRT v. Junta Administrativa de Muelles de Ponce*, 122 DPR 318 (1988), que al referirse a la interpretación de las cláusulas en los convenios colectivos el árbitro debía adherirse a lo siguiente:

“Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos le debe dar su significado usual. Debe leer el convenio colectivo como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma que le dé efectividad al propósito general del mismo. Los usos y prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación cláusulas. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arrojen un significado razonable y efectivo del mismo.”

En conclusión, la A.M.A tenía que radicar el caso de autos en este Negociado de Conciliación y Arbitraje y no lo hizo, por lo cual procede que adjudiquemos la querella a favor de la Unión en el caso de autos y ordenamos que la A.M.A viene obligada a reinstalar al trabajador y a pagarle los haberes dejados de percibir.

A tenor con lo anteriormente señalado emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Se adjudica la querella a favor de la Unión por haber la A.M.A. incumplido con los procesos pautados en el Convenio Colectivo en el caso de autos.

Se le ordena a la A.M.A. a reinstalar inmediatamente al Sr. Rafael Viust Quiñonez a su puesto y además a pagarle todos los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de noviembre de 2015.


FERNANDO E. FUENES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 16 de noviembre de 2015; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ SANTIAGO
DIRECTOR INT RELS INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR ALEXIS MERCED
TU AMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1318 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDA RACHEL PAGÁN GONZÁLEZ
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919

LCDO GIL RODRÍGUEZ RAMOS
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA