

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (Patrono o AMA)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-14-2065 ¹
	SOBRE : ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	CASOS NÚM: A-14-502, A-14-827 A-14-871, A-14-872 A-14-1129 ²
	SOBRE : ARBITRABILIDAD PROCESAL
TRABAJADORES UNIDOS DE LA AMA Y RAMAS ANEXAS (Unión o TUAMA)	ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela fue pautada para el 19 de diciembre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos³. El caso quedó sometido, para análisis y adjudicación en cuanto a su arbitrabilidad sustantiva y procesal, el 27 de enero de 2014, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA)**, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lic. Héctor Iván Santos Santos, representante legal y portavoz;

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

² Casos agrupados para atender la arbitrabilidad procesal.

³ Los casos fueron agrupados y el asunto de arbitrabilidad asignado al proceso de Arbitraje Acelerado que contempla el Artículo XIX del Reglamento para el Orden Interno del NCA, el 25 de noviembre de 2013, por la Directora, Lcda. Mariemma Dorna.

Wanda Sierra Nieves, Directora de Relaciones Laborales e Industriales y Representante en el Comité de Quejas y Agravios; y Cristóbal Colón Díaz, Representante del Comité de Quejas y Agravios.

Por los Trabajadores Unidos de la AMA (TUAMA), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lic. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz; Antonio Díaz López, Presidente; José López Fonseca, Vicepresidente; y Jahanny Rodríguez, Representante del Comité de Quejas y Agravios.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que el Honorable Árbitro determine que procede la desestimación de las intenciones de acción disciplinaria conforme al Artículo IX, C (4) del convenio por el patrono no presentar la intención de acción disciplinaria a la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término pactado por convenio en su Artículo IX, C (3) y conforme dispone el Artículo IX, Inciso H del Convenio Colectivo.

Que el Honorable Árbitro determine que procede desestimar la acción disciplinaria por el patrono haber implementado a los trabajadores un "castigo sumario" por, alegadamente, haber cometido actos que no son los contemplados en el Artículo IX, inciso D del Convenio.

El árbitro tendrá discreción para confeccionar el remedio que entienda proceda.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar si hay o no hay jurisdicción para dilucidar los méritos de los casos de referencia.

La AMA se reserva el derecho a cuestionar ante los tribunales la jurisdicción del árbitro.

Toda determinación del árbitro será resuelta conforme a derecho y a la política pública.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje⁴, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, en primera instancia, si tenemos jurisdicción para intervenir en los casos en la referencia o no.

En segundo lugar, dilucidar si, como parte del procesamiento de las querellas de imposición de medidas disciplinarias en la referencia, las partes cumplieron con lo pactado en el Artículo IX, Quejas y Agravios, del Convenio Colectivo o no.

De resolver que no se siguió el procedimiento pactado en el mencionado Artículo IX, supra, proveer el remedio adecuado, conforme a derecho. De decidir que cumplieron con el procedimiento pactado en el Convenio para el procesamiento de las querellas, citar a audiencia para pasar juicio sobre los méritos de cada caso.

⁴ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

b) 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) 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.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo⁵Artículo 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 Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna (...) 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 de 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

⁵ Exhibit I Conjunto. Vigente desde el 23 de enero de 2004 hasta el presente. Extendido mediante estipulación de las partes.

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 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 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.

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.

E. ...

F. Insubordinación

En caso de insubordinación la Autoridad someterá la querrela directamente al Comité de Quejas y Agravios dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que ocurre el incidente. Dicho Comité deberá reunirse dentro de cinco (5) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que se entenderá radicada cuando se someta ante la secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiese de acuerdo la decisión será final e inapelable. De no llegar a acuerdo el Comité de Quejas y Agravios, se seguirá el procedimiento establecido en el Inciso C-3, 4 de este Artículo.

G. Accidentes

En casos de accidentes el empleado viene obligado a notificarle al Centro de Comunicaciones el día del

accidente, toda información relacionada con el mismo antes de finalizar su jornada de trabajo. Además, en casos de accidentes y que no se produzcan muertes o lesiones personales graves, la Autoridad luego de hacer la investigación pertinente dentro de un término no mayor de veinte (20) días laborables, someterá el caso directamente al Comité de Quejas y Agravios si considera que el trabajador fue negligente y responsable del accidente. Disponiéndose que el trabajador envuelto en el accidente podrá estar representado por un representante de la Unión al momento de rendir el informe de accidente al Área de Reclamaciones, cuyo informe de accidente deberá en todo caso rendirse durante las horas laborables de los próximos cinco (5) días laborables de haber ocurrido el accidente. De la Autoridad no someterlo dentro del término antes mencionado, se desestimaré la querrela.

Para estos casos se seguirá el procedimiento establecido el Inciso C de este artículo con la excepción única y exclusivamente de los veinte (20) días laborables que se hace mención en el Inciso. Luego de someterse el caso al Comité de Quejas y Agravios se seguirá el procedimiento establecido en los párrafos dos, tres y cuatro del Inciso C de este artículo.

La Autoridad avisará por escrito a la Unión el resultado de su investigación no más tarde de cinco (5) días laborables después de terminada la investigación.

G.1 En caso de accidentes como resultado de los cuales se produzcan muertes o lesiones personales graves, y en casos de agresión física no provocada entre un trabajador miembro de la unidad de contratación y su supervisor en horas laborables, la Autoridad suspenderá temporalmente al trabajador por un periodo no mayor de tres (3) días laborables con cargo a sus vacaciones anuales. El empleado viene obligado a notificarle al Centro de Comunicaciones, el día del accidente, toda la información sobre el mismo antes de finalizar su jornada de trabajo. Además, la Autoridad suspenderá temporalmente al trabajador por un periodo no mayor de tres días laborables, con cargo a sus vacaciones anuales.

El propósito de la suspensión será darle una oportunidad al trabajador para que se recupere de la conmoción nerviosa del accidente o del incidente. La Autoridad, luego de hacer la investigación pertinente dentro de un término no mayor de treinta (30) días, someterá el caso directamente al Comité de Quejas y Agravios si considera que el trabajador fue negligente y responsable del accidente o incidente. Disponiéndose que el trabajador envuelto en el accidente podrá estar representado por un representante de la Unión al momento de rendir el informe de accidente, cuyo informe de accidente deberá en todo caso rendirse, al Área de Reclamaciones, durante las horas laborables de los próximos cinco (5) días de haber ocurrido el accidente. Para estos casos se seguirá el procedimiento establecido en el Inciso C, 2, 3, 4 de este Artículo, con la única excepción de los treinta (30) días en que se hace mención en este Inciso. La Autoridad someterá una copia de la investigación a la Unión no más tarde de cinco (5) días laborables después de terminada. De determinarse que el trabajador es inocente la suspensión de los tres días laborables con cargo a sus vacaciones anuales le serán acreditadas de nuevo a sus vacaciones regulares.

- H. Por la presente se crea un Comité de Quejas y Agravios el cual estará compuesto por dos representantes de la Autoridad y dos representantes de la Unión. Cuando surja un impasse en la decisión de un caso, la parte interesada someterá el mismo 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 del árbitro seleccionado será final para las partes, siempre y cuando sea conforme a derecho.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la AMA y la TUAMA, están regidas por un Convenio Colectivo vigente.

2. El 29 de agosto de 2013, la Unión radicó el caso A-14-502, en representación de la unionada Dilka Berríos. El incidente versó sobre un accidente de autobús. En la solicitud de arbitraje indicó:

Aunque no le compete a esta parte la presentación del caso ante el negociado, lo presentamos para solicitar la desestimación porque la medida disciplinaria no es procedente en sus méritos y porque el patrono no cumplió con lo pactado al no radicar la acción ante arbitraje.

El 6 de septiembre de 2013, presentaron una enmienda a la solicitud de arbitraje en la cual indicaron:

La AMA le violentó el debido proceso conforme pactado por convenio a la trabajadora al aplicar una sanción sin que haya sido refrendada por el árbitro. ...

Acompañaron la solicitud de arbitraje enmendada de la carta de suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días en la que establecen los días en que sería efectiva la misma (1, 2, 3, 4 y 7 de septiembre de 2013).

3. El 26 de septiembre de 2013, la Unión radicó el caso A-14-827, en representación del unionado Juan C. Aponte Rodríguez. La AMA impuso al empleado una suspensión de empleo y sueldo de veinte (20) días por alegada insubordinación. La Unión alegó en la solicitud de arbitraje lo siguiente:

Aunque no le compete a esta parte la presentación del caso ante el negociado, lo presentamos para solicitar la desestimación porque la medida disciplinaria no es procedente en sus méritos y porque el patrono no cumplió con el convenio al no radicar la acción ante arbitraje. La AMA le violentó el debido proceso conforme pactado por el convenio al trabajador, al aplicar una sanción sin que haya sido refrendada por el árbitro.

4. El 3 de octubre de 2013, la Unión radicó el caso A-14-871, en representación del unionado Martin Cruz Rivera. La AMA impuso al empleado una suspensión de empleo y sueldo de sesenta (60) días por un accidente de autobús. La Unión alegó en la solicitud de arbitraje lo siguiente:

Aunque no le compete a esta parte la presentación del caso ante el negociado, lo presentamos para solicitar la desestimación porque la medida disciplinaria no es procedente en sus méritos y porque el patrono no cumplió con el convenio, no radica la acción ante arbitraje. La AMA le violentó el debido proceso conforme pactado por el convenio al trabajador, al aplicar una sanción sin que haya sido refrendada por el árbitro y conforme al derecho y los hechos no procede la sanción.

5. El 3 de octubre de 2013, la Unión radicó el caso A-14-872, en representación del unionado Juan A. Rosales Sánchez. La AMA impuso al empleado una suspensión de empleo y sueldo de sesenta (60) días por un accidente de autobús. La Unión alegó en la solicitud de arbitraje lo siguiente:

Aunque no le compete a esta parte la presentación del caso ante el negociado, lo presentamos para solicitar la desestimación porque la medida disciplinaria no es procedente en sus méritos y porque el patrono no cumplió con el convenio, no radica la acción ante arbitraje. La AMA le violentó el debido proceso conforme pactado por el convenio al trabajador, al aplicar una sanción sin que haya sido refrendada por el árbitro y conforme al derecho y los hechos no procede la sanción.

6. El 31 de octubre de 2013, la Unión radicó el caso A-14-1129, en representación de la unionada Madeline Gascot Robles. La AMA despidió a la empleada efectivo el 25 de octubre de 2013, por, alegadamente, conducir con la licencia de conductora vencida a

exceso de velocidad, provocando lesiones graves a un peatón. La Unión alegó en la solicitud de arbitraje lo siguiente:

Aunque no le compete a esta parte la presentación del caso ante el negociado, solicitamos la desestimación de este caso debido a que la medida disciplinaria no es procedente en sus méritos. Además, el patrono no cumplió con el convenio y no radicó la acción ante arbitraje. Asimismo, la prueba presentada no guarda relación con lo imputado en la querrela, ya que la unión fue citada para ver caso de accidente. La AMA le violentó a la empleada el debido proceso de ley, acorde con el convenio al trabajador. Esto luego de haber radicado un despido sin que esta haya sido referida por el árbitro. Conforme al derecho y los hechos esta acción de despido no procede.

7. En cada acta que acompaña las solicitudes de arbitraje antes mencionadas, excepto en la del caso A-14-1129, Despido de Madeline Gascot, en el renglón de Disposición final, la AMA manifestó que se imponía la medida disciplinaria correspondiente a cada caso y el siguiente lenguaje:

No habiendo acuerdo entre las partes, la parte interesada radicará en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

8. Las causales por las cuales la AMA disciplinó a los Querellantes de los casos antes mencionados no están contempladas dentro de las enumeradas en el Artículo IX inciso D del Convenio Colectivo, supra.

9. Por lo menos desde el año 2004, hasta el año 2012, los casos con intención de imposición de medidas disciplinarias por causales como la insubordinación, trato descortés hacia clientes, irregularidad en el desempeño de sus funciones y accidente de

autobús fueron radicados por la AMA ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, luego de no llegar a acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios⁶.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En estos casos nos corresponde determinar, en primera instancia, si tenemos jurisdicción o no para dilucidarlos. En segundo término, si las partes cumplieron o no con las disposiciones del Artículo IX del Convenio Colectivo en el procesamiento de las querellas. Por ser aspectos sobre la arbitrabilidad, se discutirán en conjunto. Veamos.

El Patrono alegó que este Negociado carece de jurisdicción para atender los méritos de esta controversia toda vez que la Unión seleccionó a dos foros, la Junta de Relaciones del Trabajo (JRT) y el Negociado de Conciliación y Arbitraje para ventilar su querella. Que estando el caso radicado ante la JRT, el Negociado no podía ignorar ese hecho, por lo que se encontraba vedado de asumir jurisdicción, en virtud de la doctrina de “forum shopping” y lo que dispone el Artículo IX, inciso B, del Convenio Colectivo.

En torno al aspecto de arbitrabilidad procesal, la AMA alegó que es la parte interesada en la decisión del caso la que, una vez no se alcance acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios, radicará el caso ante el Negociado. Añadió que prueba de esto es que la Unión haya radicado ante el Negociado las querellas que nos ocupan dentro del término establecido en el Convenio, lo que le impide ahora ir en contra de sus propios actos.

La Unión, por su parte, adujo que aunque inicialmente presentaron un cargo ante la JRT para dilucidar la controversia ante nuestra consideración, dicho cargo fue

⁶ Exhibits V(a) al (e) de la Unión.

retirado por éstos el 6 de diciembre de 2013, conforme a la Regla 308 del Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la JRT. Que a tenor, el Negociado no está impedido de resolver la controversia toda vez que las partes pactaron en el Artículo IX del Convenio Colectivo que uno de los foros con jurisdicción para entender en controversias de violación o interpretación de convenio, es el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

En relación con la arbitrabilidad procesal de las querellas en la referencia, alegó que toda vez que las querellas no contemplan las conductas recogidas en el Artículo IX, inciso D del Convenio Colectivo, supra, no se le podía imponer el castigo sumariamente a los Querellantes en cada caso. Que los actos imputados a los Querellantes, al no ser los tipificados en el Artículo IX inciso D, lo que correspondía era que las controversias fueran vindicadas mediante el procedimiento establecido en el Artículo IX, inciso C. Añadió que dicho Artículo establece que los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados, lo que a su juicio presupone que sea un árbitro el que escuche la prueba y refrende la acción disciplinaria. Sobre el aspecto de la radicación ante el Negociado, arguyó que conforme al inciso H del Artículo IX y a la práctica pasada, es el Patrono la parte interesada en que se refrende la medida disciplinaria, por lo que han sido y son ellos los llamados a radicar la querella para que un árbitro examine la prueba y confirme la acción disciplinaria. Que a tenor con haber incumplido con lo anterior, las acciones disciplinarias que fueron aplicadas sumariamente, son improcedentes y deben ser desestimadas.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El 14 de octubre de 2013, la Unión presentó un cargo por Prácticas Ilícitas del Trabajo ante la JRT (CA-2013-68), imputándole a la AMA la violación del Artículo 8, Sección 1 inciso F, de la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R., Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945⁷. Dicho cargo estaba relacionado con las alegaciones de falta de arbitrabilidad procesal ante nuestra consideración. El 4 de diciembre de 2013, el representante legal de la Unión, Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, solicitó el retiro del caso ante la JRT⁸. El 6 de diciembre de 2013, la solicitud fue aprobada y el Presidente de dicho organismo emitió Resolución de Cierre y Archivo⁹.

El Representante Legal del Patrono argumentó que la Unión realizó un ejercicio de "forum shopping" y que el Negociado de Conciliación y Arbitraje abusó de su discreción al atender los planteamientos de la Unión que habían sido previamente presentados ante la JRT, lo que le daba jurisdicción a ellos y no a este foro para dilucidar lo allí planteado.

Opinamos que tenemos jurisdicción para entender en la controversia sometida ante nuestra consideración. Aun cuando la Unión radicó el Cargo de Práctica Ilícita ante la JRT en primera instancia, al momento de la celebración de la audiencia, el cargo había sido cerrado y archivado por el Presidente de la Junta, a solicitud de la Unión hacía trece días. Dicho organismo, no entró en los méritos del cargo, ni emitió opinión al respecto, por lo que el pasar juicio sobre lo planteado ante nuestra consideración, no

⁷ Exhíbit II de la Unión.

⁸ Exhíbit I de la Unión.

⁹ Exhíbit II de la Unión.

representa peligro de que se emitan decisiones inconsistentes entre sí, o que la decisión emitida por la JRT, constituyera cosa juzgada. Por otro lado, el asunto traído ante nos presupone una interpretación de convenio, materia sobre la cual el Artículo IX del Convenio Colectivo entre las partes nos concede jurisdicción. Además, la doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si se ha cumplido con los procedimientos establecidos en el convenio colectivo o no, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros¹⁰.

La controversia es arbitrable sustantivamente.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Artículo IX del Convenio Colectivo, Quejas y Agravios, recoge la voluntad de las partes en torno al procedimiento para atender los agravios que surjan de la interpretación y/o administración del mismo. En éste se dispone el trato que se le dará a los casos que conlleven la imposición de medidas disciplinarias. A esos efectos, el inciso C establece:

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. (Énfasis nuestro.)

Así las cosas, las partes pactaron en el inciso D lo siguiente:

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

¹⁰ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424

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. (Énfasis nuestro)

Además, establece unos pasos particulares previos a la radicación del caso en arbitraje en casos que versen sobre Drogas y Alcohol (inciso E), Insubordinación (inciso F) y Accidentes (inciso G). Finalmente, en el inciso H del Artículo IX, supra, el cual crea el Comité de Quejas y Agravios que atiende las quejas previo a llegar al procedimiento de arbitraje, las partes acordaron:

... Cuando surja un impasse en la decisión de un caso la parte interesada someterá el mismo al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes...

El inciso C del Artículo IX es claro al establecer que antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones a los trabajadores o hacer determinaciones, la Unión y sus miembros (1) tendrán derecho a presentar evidencia y ser escuchados y (2) a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Ciertamente, aunque el Comité de Quejas y Agravios pueda cumplir con la primera parte del inciso antes mencionado, no así con la celebración de un juicio imparcial dada la naturaleza misma de su composición. Establece el propio inciso H del Artículo IX, que dicho Comité estará compuesto por dos representantes de la Unión y dos de la Autoridad. Es en la

etapa de la vista de arbitraje donde se le garantiza a ese trabajador el juicio imparcial del que habla el inciso C del Artículo IX, previo a la imposición del castigo. Es por ello que, con excepción de las faltas enumeradas en el inciso D del mencionado Artículo, la imposición de la medida disciplinaria al trabajador debe ser refrendada por el Árbitro previo a que el Patrono así proceda. Si no hubiese sido esa la intención de las partes, no tendría razón de ser el lenguaje con el que comienza el inciso D que establece las excepciones a dicha norma cuando dice:

La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto... (Énfasis nuestro.)

El Patrono alegó durante la audiencia que en el inciso H del Artículo IX se establece que la *parte interesada* en la decisión del caso es la que, una vez no se alcance acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios, radicará el caso ante el Negociado. Que prueba de esto es que la Unión haya radicado ante el Negociado las querellas que nos ocupan dentro del término establecido en el Convenio, por lo que alegar que le corresponde hacerlo al Patrono sería ir en contra de sus propios actos. Entendemos que no le asiste la razón. En estos casos en particular, la Unión radicó las querellas toda vez que de no hacerlo así, no podían cuestionar el incumplimiento del Patrono con lo dispuesto en el Artículo IX. Así lo establecieron desde las alegaciones básicas que surgen de la solicitud de arbitraje. No debe entenderse dicho proceder como que han actuado en contra de sus propios actos.

Parte interesada en el contexto del Artículo IX con relación a los casos disciplinarios debe entenderse como la *interesada en imponer* la medida disciplinaria

al ser refrendada por el árbitro. Solo así será cónsono su significado con lo que el propio Artículo dispone en sus incisos C y D.

El Patrono no puede abstraer el lenguaje del inciso H del resto del Artículo IX. Tampoco puede obviar la forma en que se han tramitado las querellas disciplinarias en los pasados años. Actuar de esa manera derrota el propósito de lo pactado en dicho Artículo y es contrario a una conducta dirigida a preservar la buena fe en el manejo de los agravios acorde a lo que, al menos, del 2004 al 2012, fue su proceder.

La prueba testifical y documental presentada por la Unión evidenció que conforme a los citados incisos C y D del Artículo IX, supra, el trámite de las querellas con intención de aplicar medidas disciplinarias, lo hacía el Patrono, al menos dentro del periodo antes mencionado¹¹. Sobre las prácticas pasadas nos dice el tratadista Owen Fairweather¹² citando al Árbitro Matthews en Sheller Manufacturing Corp. 10 LA 617 (1948):

The practice must be of sufficient generality and duration to imply acceptance of it as an authentic construction of the contract.

El Lcdo. Demetrio Fernández, en su obra *El Arbitraje Obrero Patronal*¹³ añade sobre dicha doctrina:

Los recursos de los árbitros para resolver los agravios que se le someten no se limitan a las palabras del convenio colectivo. A menudo las partes solicitan a los árbitros que encuentren que la conducta pasada explica el significado de lenguaje contractual ambiguo, define lenguaje general o altera el significado de lenguaje aparentemente claro y diáfano. Se trata de un

¹¹ Exhibit V (a) al (e) de la Unión.

¹² Fairweather Owen, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, BNA Books, 1983, pág. 205.

¹³ Fernández Quiñones Demetrio, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 242-243

patrón de conducta consistentemente observado en situaciones recurrentes que crea en las partes el entendimiento de que esa es la conducta adecuada. Mucho más dramático aun es el reclamo de que la práctica, no sostenida ni respaldada por lenguaje contractual explícito, crea una condición de empleo vinculante.

Se ha establecido que para una conducta cualificar como práctica pasada se deben considerar los siguientes factores:

1. Claridad y consistencia en el patrón de conducta.
2. Repetición de la actividad.
3. Aceptabilidad del patrón de conducta.
4. Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.

...

Por otra parte, una práctica que sirve para clarificar una disposición ambigua se convierte en una interpretación definitiva del término hasta que por mutuo acuerdo se reescribe el contrato. La práctica no puede ser rechazada unilateralmente. (Énfasis nuestro.)

A tenor, y con relación al testimonio del Presidente de la Unión en torno a que el aspecto en discusión es uno que el Patrono ha tratado de renegociar en el proceso de negociación colectiva sin éxito en el pasado convenio y en la negociación actual, amplía Fairweather¹⁴:

Where the evidence demonstrates that one party attempted during bargaining to obtain agreement on specific contract language but was unsuccessful and is urging the arbitrator to interpret ambiguous language in such a way as to obtain what it did not obtain across the bargaining table, arbitrators often reject the suggested interpretation.

¹⁴ Ibid, págs.207 y 208.

...

It may be seen from the foregoing that the Union [en este caso el Patrono] now asks in arbitration precisely what it has been unsuccessful in obtaining during earlier negotiations. This effort must be rejected. If the Agreement is to be changed, that change must take place at the bargaining table and not in arbitration.¹⁵

Acorde a la discusión que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

La controversia es arbitrable sustantivamente.

El Patrono no cumplió con las disposiciones del Artículo IX del Convenio Colectivo, Quejas y Agravios, al encausar las querellas que nos ocupan. Toda vez que impuso las medidas disciplinarias sumariamente, en contravención a lo allí dispuesto, sin que las faltas imputadas fueran las contempladas en el inciso D del Artículo IX, se dejan sin efecto las mismas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de febrero de 2014.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

¹⁵ Citando al Árbitro Roberts en *Joseph T. Ryerson and Son, Inc.*, 68-1 ARB 8038 at 3130 (1967).

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de febrero de 2014, y remitida

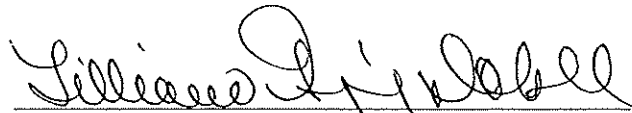
copia por correo a las siguientes personas:

SRA WANDA SIERRA NIEVES
DIRECTORA RELACIONES INDUSTRIALES AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR JAHNNY RODRIGUEZ
REPRESENTANTE TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIA
1378 AVENIDA PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDO HÉCTOR I SANTOS SANTOS
REPRESENTANTE LEGAL PATRONO AMA
GRAN VISTA II PLAZA 8 #85
GURABO PR 00778

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
ASESOR LEGAL UNIÓN
CALLE ARECIBO #8 OFICINA 1B
SAN JUAN PR 00917



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III