

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310 fax 756-1115

AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES (AMA)  
(Autoridad)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA AMA  
Y RAMAS ANEXAS (TUAMA)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-1072 <sup>1</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A- 14-2398 y 14-2399 <sup>2</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los presentes casos se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 19 de septiembre de 2014. Los mismos quedaron sometidos el 20 de octubre de 2014, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por "la Autoridad": el Lcdo. José A. Montalvo, portavoz y asesor legal; el Lcdo. Gil Rodríguez; la Lcda. Raquel Pagán, ejecutiva de Recursos Humanos; y la Sra. Wanda Sierra; directora de Recursos

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

<sup>2</sup> Los casos fueron agrupados y asignados al proceso de Arbitraje Acelerado que contempla el Artículo XIX del Reglamento para el Orden Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 3 de abril de 2014, por el sub-director, José R. Colón.

Humanos. Por "la Unión": el Lcdo. Leonardo Delgado, portavoz y asesor legal; el Sr. Johnny Rodríguez, representante de la Unión; el Sr. José López, vice-presidente de la Unión; y los Sres. Johan Rosales y Edwin Viera; ambos trabajadores.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA AUTORIDAD

Caso: A-14-2398

Despido del Sr. Edwin Viera Pinto por agresión física contra otro empleado y falta de respeto.

Acuerdo de Sumisión:

Que el honorable Árbitro determine a la luz del (sic) derecho vigente, la prueba presentada, el Convenio Colectivo y la ley, que la Autoridad Metropolitana de Autobuses actuó conforme a derecho, a la ley y el Convenio Colectivo al despedir al Sr. Edwin Viera Pinto, y que así lo decrete en la afirmativa conforme lo antes consignado, por razón de los actos que se le imputan para esta acción.

Caso: 14-2399

Despido del Sr. Johan Rosales Freytes por conducta desordenada en los predios de la Autoridad, mediante el uso de pirotecnia prohibida por el Convenio Colectivo. En adición por intimididad y abusar de otros empleados, por cometer agresión y riña con el consiguiente desorden dentro de la Autoridad.

Acuerdo de Sumisión:

Que el Honorable Árbitro Determine a la luz del derecho prevaleciente, la prueba presentada, el Convenio Colectivo vigente y la ley. Que la Autoridad Metropolitana de Autobuses actuó conforme al Convenio y la ley al despedir al Sr. Johan Rosales Freyte y que decreta en la afirmativa que la acción de la Autoridad fue realizada conforme a derecho y al Convenio Colectivo vigente.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro desestime la acción disciplinaria conforme dispone el Artículo IX, C (4) del Convenio toda vez que el patrono no elevó la acción disciplinaria a la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje, para que fuera refrendada por éste previo a su imposición, conforme pacta el 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 implementada a los trabajadores un "castigo sumario" por alegadamente haber cometido actos que no son los contemplados en el Artículo IX, Inciso H del Convenio.

Se añade, que de proceder una acción sumario, violentaron el Art. IX E. 5 al no presentarlo en secretaría dentro del término pactado.

El Árbitro tendrá discreción (sic) para confeccionar el remedio que entienda proceda.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>3</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si como parte del procesamiento de las querellas de imposición de medidas disciplinarias de autos, las partes cumplieron con lo pactado en el Artículo IX, Quejas y Agravios del Convenio Colectivo o no.

---

<sup>3</sup> Artículo XIII- Sobre Sumisión...

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) asuntos 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.

De determinar que no se siguió el procedimiento pactado en el Artículo IX, supra, el Árbitro emitirá el remedio adecuado. De concluir que se cumplieron con los procedimientos acordados en el Convenio Colectivo se citará a vista para examinar los méritos del caso.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Para propósito 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 sugieren 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 in impasse cualquiera 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 parte, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como el siguiente: el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento someterá una 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 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 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, 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 sábados, 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 Secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiera de acuerdo, su decisión será final e inapelable.
3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de 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 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 representados por abogados. Con el propósito de evitarse controversias 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 el representante 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 cualquiera de las etapas anteriormente 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 Colectivo, 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 la detección de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.

E. Programa de Drogas y Alcohol

...

e.5 En estos Casos la Autoridad vendrá obligada a someter la querella al Comité de Quejas y Agravios dentro de los diez (10) días laborables no contando sábados, 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 este término se desestimarán la misma y la Autoridad vendrá obligada a pagarle al trabajador los haberes dejados de percibir.

#### 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 de la Unión. Cuando surja un impasse e 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 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...

#### IV. HECHOS

1. La relación obrero patronales entre la Autoridad (AMA) y la Unión (TUAMA), se encuentran gobernadas por un Convenio Colectivo; el cual se encuentra vigente.
2. El 24 de marzo de 2014, la Unión radicó el caso de A-14-2398, en representación del unionado Edwin Viera. En la solicitud de arbitraje la Unión indicó lo siguiente:

Solicitamos la desestimación de este caso debido a que la medida disciplinaria no procede en sus méritos. Además, el patrono no cumplió con el convenio colectivo y no radicó la acción ante arbitraje. La AMA le violentó al empleado el debido proceso de ley, acorde con el convenio al trabajador. Esto luego de haber radicado un despido sin que este haya sido referido por el árbitro. Conforme al derecho y los hechos esta acción de despido no procede.

3. El 4 de abril de 2014 la AMA le informó mediante carta, al Sr. Edwin Viera, que quedaba destituido de su puesto de Conductor en la Autoridad efectivo el 22 de marzo de 2014.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ver Exhibit 8 de la Unión

4. De igual forma el 24 de marzo de 2014, la Unión radicó el caso A-14-2399, en representación del unionado Johan Rosales. En la solicitud de arbitraje la Unión indicó lo siguiente:

Solicitamos la desestimación de este caso debido a que la medida disciplinaria no procede en sus méritos. Además, el patrono no cumplió con el convenio colectivo y no radicó la acción ante arbitraje. La AMA le violentó al empleado el debido proceso de ley, acorde con el convenio al trabajador. Esto luego de haber radicado un despido sin que este haya sido referido por el árbitro. Conforme al derecho y los hechos esta acción de despido no procede.

5. El 26 de marzo de 2014 la AMA le notificó mediante carta, al unionado Johan Rosales, que quedaba destituido de puesto de Empleado Diestro efectivo el 19 de marzo de 2014.<sup>5</sup>

## V. PLANTEAMIENTO DE ÍNDOLE SUSTANTIVA Y PROCESAL

Comenzada la vista de los casos de autos, la Autoridad levantó un planteamiento de índole sustantivo y la Unión uno de índole procesal, por lo cual, nos corresponde atender los mismos en primera instancia.

La Autoridad, alegó que los casos no adolecen de falta de arbitrabilidad procesal. No obstante, sostuvo que el foro carece de jurisdicción para atender los casos, toda vez, que el foro para atender caso en los que se reclama práctica ilícita es la Junta de Relaciones del Trabajo. Por lo cual, el árbitro debe reconocer la presencia de arbitrabilidad procesal en los presentes casos, y permitir que los mismos se vean en su fondo, junto con aquellos pronunciamientos que en derecho procedan.

---

<sup>5</sup> Ver Exhibit 11 de la Unión.

La Unión, su parte, argumento que la Autoridad no cumplió con lo dispuesto en el Artículo IX: Quejas y Agravios, inciso C, D y H del Convenio Colectivo. Sostuvo que la Autoridad no puede despedir sumariamente a empleados cubiertos por el Convenio Colectivo salvo en cuatro excepciones establecidas en el inciso D, supra. Arguyó, que los alegados actos cometidos por los empleados Edwin Viera y Johan Rosado no se encuentran contemplados dentro de las excepciones del inciso D, supra. Por lo cual, la Autoridad debió seguir los pasos acordados en el inciso C, supra, para que las acciones disciplinarias impuestas a los empleados fueran vindicadas mediante el procedimiento acordado en dicho inciso.

Añadió, que del inciso C es preciso resaltar la siguiente expresión: **“Los trabajadores tendrán derecho a que se le celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados.”** Sostuvo que al leer dicho inciso en su totalidad tenemos que percatamos que ese juicio imparcial culmina cuando un árbitro refrenda la acción disciplinaria. Arguyó que es el árbitro la única figura imparcial en todo el proceso pactado. En las etapas previas al arbitraje las partes que participan de la discusión de la controversia están parcializadas. Veamos.

La arbitrabilidad sustantiva es una defensa levantada para cuestionar la jurisdicción del árbitro para ver el caso en sus méritos. Dicha defensa es levantada cuando se plantea que la controversia no se encuentra cubierta por el convenio colectivo, o excluida del procedimiento de quejas y agravios, o que la controversia surgió vencido el convenio colectivo, o el propio reglamento del negociado le impide al árbitro entrar a resolver la controversia. De igual manera, es preciso señalar que la

arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, *World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp.*, 125 D.P.R. 353. Por lo que, como regla general, el árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro del parámetro establecido para que se dilucide en arbitraje.

En los casos ante nuestra consideración, existe un hecho indiscutible, que las cuestiones presentadas ante este árbitro presupone una interpretación del Convenio Colectivo. Por lo cual, tratándose de una controversia cubierta por el convenio colectivo, incluida en el procedimiento de quejas y agravios; y que la misma surgió durante la vigencia del convenio colectivo, determinamos lo siguiente: **Las querellas son arbitrables sustantivamente.**

En el ámbito de las relaciones obreropatronales, la arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio colectivo o parte de ellos, aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido observados, o si cuando sin excusa, alguno de los procedimientos establecidos en el convenio colectivo no se observan, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir en tal o cual controversia. *John Wiley & Son v. Livingstyon*, 376 U.S. 543, 547 557.

De hecho, el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónes, en su libro *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición, explica la arbitrabilidad procesal de la siguiente manera<sup>6</sup>:

---

<sup>6</sup> Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónes, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición página 236.

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

De un examen del Artículo IX, supra, surge que las partes en el ejercicio de la negociación colectiva acordaron un procedimiento de quejas y agravio para solucionar las controversias que surjan de la administración e interpretación del Convenio Colectivo. En dicho Artículo, las partes pactaron como se impondrían las medidas disciplinarias en los casos que conlleve la aplicación de las mismas. Estableciendo a esos efectos en el inciso C, supra, lo siguiente:

Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán 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.

Asimismo, las partes acordaron en el inciso D, supra, lo siguiente, en cuanto a la aplicación del despido sumario:

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 sabotajes previa radiación de una denuncia ante las Autoridades correspondiente.

3. Posesión y/o uso de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas en el trabajo.
4. Negarse a someterse a pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la Ley 78 de agosto de 1997.

Por otro lado, es preciso destacar que antes de radicar un caso a arbitraje sobre drogas y alcohol, insubordinación y accidentes, las partes negociaron y acordaron unos pasos distintos a los pasos acordados en el inciso C.<sup>7</sup> Acordando, igualmente, en el inciso H, supra, la creación de un Comité de Quejas y Agravio cuyo propósito es atender las controversias antes de ser llevadas a arbitraje. Como parte de lo pactado en dicho inciso establecieron lo siguiente:

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 por mutuo acuerdo por las parte....

Al examinar el inciso C del Artículo IX, queda claro y libre de ambigüedad alguna, que antes de que la Autoridad pueda imponer sanciones a los trabajadores; estos tendrán derecho a ser escuchados y presentar evidencia. Además, de la celebración de un juicio imparcial antes de ser disciplinados. A nuestro, juicio la primera parte del inciso C, supra, se puede cumplir con la creación del Comité de Quejas y Agravios; conforme lo dispone el inciso H, supra. Sin embargo, no así el juicio imparcial a que tiene derecho el trabajador antes de ser refrendado el castigo. Alcanzamos dicha conclusión dada la composición de dicho Comité; dos representantes de la Unión y dos de la Autoridad. Por lo cual, el juicio imparcial del trabajador solo

---

<sup>7</sup> Ver inciso E, F, G del Artículo IX, supra.

puede ser garantizado por la celebración de la vista de arbitraje previo a la imposición del castigo. Es por esto, que las partes acordaron con excepción de las faltas enumeradas en el inciso D del mencionado Artículo, que la imposición de una medida disciplinaria al trabajador debe ser validada por el árbitro antes de ser impuesta. La intención de que esto fuera así, es tan claro, que al leer el inciso D, supra, en su primera línea las partes establecieron que la imposición del castigo sumario no se aplicaría a los trabajadores excepto en los casos mencionados en dicho inciso.

Por lo tanto, de un análisis del Artículo IX, en su totalidad, tenemos que concluir que la parte que le interesa imponer la medida disciplinaria, la Autoridad, es quién está obligada a radicar el caso en arbitraje; el no hacerlo con llevaría una violación de lo pactado por las parte. Es más, sería contrario a como la Autoridad ha tramitado las querellas disciplinarias en los 15 años que este Árbitro lleva atendiendo controversias en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El que la Unión se viera obligada a radicar los casos de auto derrota el propósito de lo pactado y el uso y costumbre; que ha existido entre las partes; menoscabando la buena fe que debe existir entre la Unión y la Autoridad en el manejo de los agravios.

Ahora bien, previo a emitir una determinación sobre el planteamiento levantado por la Unión es preciso contestar dos preguntas. ¿Procede la implementación de castigo sumario previo a que la intención sea refrendada por un árbitro? ¿Se debe desestimar la acción disciplinaria por el patrono incumplir con su obligación de presentar la controversia ante este foro? Veamos.

En cuanto a la primera pregunta, tenemos que señalar que las partes acordaron que no se aplicaría el castigo sumario salvo en cuatro excepciones enumeradas en el Artículo IX, inciso D. Por lo cual, analizada la prueba presentada y habiendo determinado que las, alegadas, causa por las cuales se despidieron sumariamente a los empleados Edwin Viera y Johan Freytes no se encuentran entre las incluidas en el inciso D, supra, contestamos con un NO. El procedimiento correcto era que la Autoridad radicara una Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro ante este foro de ocurrir un impasse en el Comité de Quejas y Agravios. Una vez, radicado y escogido el árbitro por las partes; y éste realizar una vista; haber ponderado la prueba y emitido un laudo refrendado la acción disciplinaria, entonces la misma se podía imponer.

Es nuestro deber hacer énfasis en que el citado lenguaje es claro y libre de ambigüedad; al establecer los actos en específicos donde la Autoridad puede aplicar el despido sumario.

La contestación a la segunda interrogante que hemos elaborado es que SI. Decimos esto porque la Autoridad venía obligada a seguir lo pactado en el inciso C del antes mencionado procedimiento de quejas y agravios. El no seguir dichos proceso menoscaba el derecho de los trabajadores a tener un procedimiento justo e imparcial, previo a la imposición de una sanción.

Por otro lado, es sumamente importante resaltar lo pactado por las partes en el sub-inciso 4 del inciso C, supra:

Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos centro de los cuales viene obligado a presentar su querrela,



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

Durante la anterior discusión consistentemente hemos expresado que las disposiciones del Artículo IX, supra, son claras y libres de vaguedades que pudieran promover su interpretación de manera equivocada. Es indispensable atenernos al sentido literal de dichas disposiciones. El interpretar lo contrario sería contravenir la doctrina prevaleciente en el ámbito obreropatrolal. Sobre esto los tratadistas se han pronunciado de la siguiente forma:

A contract term is said to be ambiguous if it is susceptible of more than one meaning, that is, if "plausible contentions may be made conflicting interpretations." Under one view, the existence of an ambiguity must be determined from the four corners of the instrument" without resort to extrinsic evidence of any kind. This is the so-called "plain meaning rule," which states that if words are plain and clear, conveying a distinct idea, there is no occasion to resort to interpretation and their meaning is to be derived entirely from the nature of the language use. One arbitrator expressed a commonly held view when he stated that an arbitrator cannot "ignore clear-cut contractual language" and "may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer."<sup>8</sup>

When contract language is clear and unambiguous, arbitrator will apply its plain meaning and will not look outside the four corners of the documents to ascertain the intentions of the parties.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> *Elkouri & Elkouri How Arbitration Works, Sixth Edition, 2003, pág. 434 a la 436 (citas omitidas).*

<sup>9</sup> *Fairweather's Practice and procedures in Labor Arbitration, Fourth Edition, 1999, pág. 24.*

Dicha doctrina es cónsono con lo dispuesto por nuestro propio Tribunal Supremo en, Luces & Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 86 D.P.R. 425 (1962):

Cuando los términos de una cláusula en un contrato- en este caso una cláusula de un convenio colectivo- son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula.

En síntesis, las partes explícitamente pactaron cuando procede una sanción sumaria y quién es llamado a perseguir acción ante el foro de arbitraje. Por lo cual, en los casos de marras la Autoridad no podía despedir de forma sumaria a los Sres. Edwin Viera y Johan Freytes; haciendo caso omiso a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### VI. LAUDO

Determinamos que la Autoridad no cumplió con el proceso de imposición de medidas disciplinaria en los casos de autos; según lo pactado en el Artículo IX, Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

Toda vez que los despidos sumarios de los Sres. Edwin Viera Pinto y Johan Rosales Freytes, fueron en violación de lo dispuesto, se dejan sin efecto los mismos.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de noviembre de 2014.

  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN

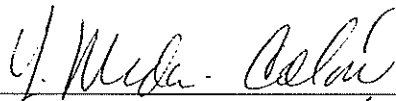
Archivada en autos hoy 6 de noviembre de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JAHNNY RODRIGUEZ MAISONET  
REPRESENTANTE  
TUAMA  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
BUFETE DELGADO NAVARRO & ASOCIADOS  
8 CALLE ARECIBO SUITE 1-B  
SAN JUAN PR 00917

SRA WANDA M SIERRA NIEVES  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO JOSE A MONTALVO VERA  
REPRESENTANTE LEGAL  
AMA  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00191-5349

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III