

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)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA  
AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1707

SOBRE : ARBITRABILIDAD  
PROCESAL  
(DEBIDO PROCESO)

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 8 de agosto de 2013. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, en cuanto a la arbitrabilidad procesal de la querrela en esa ocasión.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA), en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lic. Ángel L. Rivera Colón, representante legal y portavoz; Wanda M. Sierra, Directora de Relaciones Industriales; y Cristóbal Colón Díaz, Representante de Quejas y Agravios y testigo.

Por los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA), en adelante "la Unión", comparecieron: la Lic. Irene A. Viñas Encarnación, asesora legal y portavoz; Jahnnny Rodríguez Maisonet, representante; y Robert Benítez, querrellado.

## SUMISIÓN

## Proyecto de Sumisión de la Unión

Que el Honorable Árbitro deje sin efecto la presente vista ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje debido a que se violó el debido proceso de ley.

## Proyecto de Sumisión del Patrono

Que esta Honorable Árbitro determine, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si el Sr. Robert Benítez Ortiz incurrió en una conducta de interferir con las labores del supervisor y paralizar labores y/o servicios contra el supervisor David Acevedo Vázquez.

De esta Honorable Árbitro determinar que la conducta antes indicada fue cometida por el Sr. Robert Benítez Ortiz, se sostenga la acción disciplinaria solicitada por la Autoridad.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si el Patrono violó el debido proceso al empleado Robert Benítez, o no, durante el procesamiento de esta querrela en sus pasos pre arbitrales. De haberlo violado, ordenar el archivo de la querrela. De decidir en contrario, señalar vista para dilucidar los méritos de la controversia.

---

<sup>1</sup> 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 Colectivo<sup>2</sup>ARTÍCULO IX  
QUEJAS Y AGRAVIOS

...

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. La 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 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)

---

<sup>2</sup> Vigente desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009.

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 querella. Disponiéndose que la querella 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. ...

...

#### RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de los hechos ante nuestra consideración, las relaciones obrero patronales entre las partes estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente.
2. La AMA le imputó al empleado Robert Benítez Ortiz interferir con las labores de un supervisor y presentó una intención de imponerle, como medida disciplinaria, una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días.
3. El Sr. David Acevedo<sup>3</sup>, supervisor que se querelló por la alegada acción del Querellado, realizó un informe sobre los hechos el 26 de octubre de 2011.
4. A tenor con el proceso pactado en el Convenio Colectivo, el 27 de octubre del mismo año, el Sr. Luis A. Vega Serrano, Coordinador de Asuntos Área de Operaciones, notificó al empleado Benítez que se celebraría una vista el 3 de noviembre del 2011, para discutir el alegado incidente. Se le apercibió en la carta

---

<sup>3</sup> El señor Acevedo no era el supervisor directo del empleado Benítez.

que debía ir acompañado del Delegado de su área y que la conducta imputada podía resultar en sanciones disciplinarias<sup>4</sup>.

5. El 31 de octubre de 2011, el Vicepresidente de la Unión, José L. López Fonseca, solicitó al señor Vega aplazamiento de la vista preliminar antes mencionada por tener un conflicto en su calendario<sup>5</sup>.
6. La AMA se opuso a suspender la vista porque entendía que la petición de TUAMA dilataba los procedimientos.
7. Llegado el 3 de noviembre de 2011, día pautado para la vista, el supervisor David Acevedo se excusó por estar enfermo. Así las cosas, AMA solicitó la suspensión de la vista. El Sr. Federico Rodríguez, quien era el representante de la Unión en el proceso, se opuso<sup>6</sup>.
8. Así las cosas, el Patrono pasó su prueba durante la vista con el informe que radicó el supervisor ausente<sup>7</sup>.
9. La Unión solicitó desde entonces, que se desestimara la querrela, ya que dicho proceder, le violentaba el debido proceso al empleado Robert Benítez<sup>8</sup>.
10. Al no llegar a acuerdo, pasaron el caso al Comité de Quejas y Agravios, según dispone el Convenio Colectivo<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> Exhíbit II del Patrono.

<sup>5</sup> Exhíbit I del Patrono.

<sup>6</sup> Exhíbit I de la Unión.

<sup>7</sup> Exhíbit I de la Unión.

<sup>8</sup> Exhíbit I de la Unión.

<sup>9</sup> Exhíbit I de la Unión.

11. Según surge del acta<sup>10</sup>, la Unión levantó la misma defensa de que en el paso previo (vista preliminar), se le violó el debido proceso al empleado Benítez.
12. La Autoridad, por su parte, hizo alusión al informe del supervisor Acevedo, como la prueba documental que utilizó en la vista preliminar y se mantuvo en su posición de solicitar los diez días de suspensión de empleo y sueldo para el empleado. El supervisor estuvo presente en esta etapa<sup>11</sup>.
13. El 8 de diciembre de 2011, la Autoridad radicó el caso que nos ocupa ante este foro.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La TUAMA cuestionó el proceso que se dio en la etapa de vista preliminar, alegando que el hecho de que el supervisor no estuviera presente para poder ser contrainterrogado y que se utilizara su informe para pasar prueba en contra del empleado Robert Benítez, le violentó su debido proceso.

La posición de la AMA, es que al empleado Robert Benítez se le dio el debido proceso desde la etapa de vista preliminar, por lo que no debe proceder la alegación de la Unión.

A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

---

<sup>10</sup> Exhibit II de la Unión.

<sup>11</sup> Exhibit II de la Unión.

La presencia del debido proceso de ley en el procedimiento de arbitraje es crucial para su validez<sup>12</sup>. El prestigioso tratadista en materia de arbitraje obrero patronal, Lic. Demetrio Fernández Quiñones expone en su libro *El Arbitraje Obrero Patronal*<sup>13</sup>, la importancia que los árbitros le reconocemos al debido proceso. Sobre el particular señala que los árbitros estamos “...totalmente comprometidos con el debido proceso... demostrativo del deseo e interés de que el procedimiento reúna los requisitos de justicia y pureza, sin adherirse al rigor técnico que caracteriza el proceso judicial.<sup>14</sup>”

El profesor Fernández identifica en su obra antes citada, cinco elementos del debido proceso en los procesos arbitrales sobre casos disciplinarios a saber: el derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; la notificación al empleado de los cargos que se le imputan; el derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores; no usar prueba de referencia para probar la veracidad de lo aseverado en ella; y el peso de la prueba.<sup>15</sup> (Énfasis nuestro.)

Sobre el tercer y cuarto elemento del debido proceso, de los mencionados anteriormente, el Profesor Fernández abunda:

El tercer elemento del debido proceso decisivo para la consecución de una audiencia justa es el derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores.<sup>16</sup> Los árbitros excluyen de la evidencia toda declaración por escrito relacionada con la alegada falta si el que la suscribe o acusa no está presente para testificar y sujeto a ser contrainterrogado.

<sup>12</sup> Fernández Quiñones Demetrio, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Forum, Primera Edición, 2000, pág. 544. Véase además, Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 967

<sup>13</sup> Fernández Quiñones, op. cit., págs. 213-215.

<sup>14</sup> *Ibíd*, pág. 213.

<sup>15</sup> Fernández Quiñones, op. cit., pág. 213-215.

<sup>16</sup> Citas en el original: *Veterans Administration Medical Center*, 82 LA 25 (Dallas 1984); *Commercial National Bank*, 67 LA 163 (Lubow 1976); *City of Pembroke Pines*, 93 LA 365 (Cantor 1989).

El informe de un observador que vio al empleado quejoso hurtar puede ser sometido en evidencia para probar que la existencia de ese informe activó la acción en contra del empleado. Empero, para establecer la veracidad del informe del observador es menester y necesario sentar a testificar al observador y someterlo al contrainterrogatorio. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecir lo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó.<sup>17</sup> (Énfasis nuestro.)

Más adelante añade:

Las normas que nutren el debido proceso de ley en materia de arbitraje son, a saber:

- (i) Notificación y consentimiento de los cargos,
- (ii) Vista, y
- (iii) Oportunidad de someter evidencia.<sup>18</sup>

Además de ser justo y razonable el procedimiento. Esto último presupone que se cumplan otros requisitos que forman parte de lo que es el debido proceso de ley. Ello es todo aquello que repugna por ser arbitrario e injusto, que no brindó a una parte la oportunidad a confrontarse con los reclamos de la otra parte, que no hubo una adjudicación imparcial y que se negó el derecho a contrainterrogar.<sup>19</sup>

La ausencia del testigo perjudica al querellado que tenía la obligación de presentarlo para así evitar que se le excluyera la evidencia por ser prueba de referencia.

...

Se ha aceptado que las reglas de evidencia no aplican, pero lo que continúa vigente y fuera de aplicación es que el debido proceso de ley tiene que estar presente para que la adjudicación sea válida. (Énfasis nuestro.)

...

---

<sup>17</sup> Cita en el original: *Warner & Swasey Co.*, 65 LA 709 (Walter 1978).

<sup>18</sup> Cita en el original: *S.I.U. de Puerto Rico v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 832, 837 (1977)

<sup>19</sup> Fernández Quiñones, op. cit., pág. 544.

Lo que estaba implicado era una cuestión de hecho y el debido proceso de ley requiere una oportunidad de confrontar y contrainterrogar testigos contrarios. El examen de las controversias de hechos no puede efectuarse violando el derecho que disfruta una parte de conocer quien lo acusa o le imputa la comisión de determinados hechos.<sup>20</sup>

El Artículo IX del Convenio Colectivo, establece en su Artículo C la forma en la que las partes llevarán a cabo los procedimientos de surgir un agravio. Claramente en su inciso 1 establece, que como primer paso en la discusión de la querrela participarán, entre otros, el trabajador y el supervisor, en clara alusión a los dos personajes principales en el agravio; al que se lo imputan y quien lo imputa. Fíjese, que desde esta etapa inicial del proceso de quejas y agravios, que de no llegar a acuerdo culmina en el procedimiento de arbitraje, las partes pactaron salvaguardar el debido proceso de las partes involucradas. El lenguaje del mencionado Artículo requiere la presencia del empleado y el supervisor desde la etapa inicial para salvaguardar el derecho a carearse con la prueba que le garantiza el debido proceso a toda persona a quien se le impute una conducta que puede redundar en disciplina. Siendo así, en la vista preliminar (primer paso), el Patrono no debió "pasar su prueba" utilizando el informe del supervisor que no estaba disponible para ser contrainterrogado en la vista. Un informe no puede ser contrainterrogado, por lo que la presentación de esa prueba por parte del Patrono durante la vista preliminar, invalidó el proceso por violarle el debido proceso al empleado acusado de conducta que, de hallarse incurso en ella, podía conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

---

<sup>20</sup> Fernández Quiñones, op. cit, pág. 548.

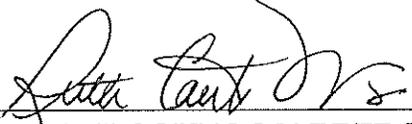
A tenor, emitimos el siguiente:

LAUDO

El Patrono violó el debido proceso al empleado Robert Benítez durante el procesamiento de esta querrela en sus pasos pre arbitrales. Se ordena el archivo de la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de marzo de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 28 de marzo de 2014, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO ÁNGEL LUIS RIVERA COLÓN  
REPRESENTANTE LEGAL AMA  
PR LEGAL ADVOCATES PSC  
MUSEUM TOWER  
312 AVENIDA DE DIEGO SUITE 606  
SAN JUAN PR 00909

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

LCDA IRENE A VIÑAS ENCARNACIÓN  
REPRESENTANTE LEGAL TUAMA  
CALLE ARECIBO #8 OFICINA 1-B  
SAN JUAN PR 00917

  
\_\_\_\_\_  
LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III