

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

AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES
(PATRONO)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-14-2023

SOBRE: DESPIDO SUMARIO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó 13 de agosto de 2015, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido para su adjudicación el 13 de septiembre de 2015, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por la Autoridad comparecieron la Lcda. Rachel Pagán González, Asesora Legal y Portavoz, el José Santiago, Director de Relaciones Industriales, la Sra. Magali Tirado, Jefa de Reclamaciones, el Sr. Efraim Cournier, Contralor de Administración y la Sra. Lisandra Rivera, Especialista de Reclamaciones. Por la Unión compareció el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Ayala Fantaucchi, Representante de la Unión, el Sr. Néstor Aponte, Representante de la Unión en Quejas y Agravios y el Sr. Néstor Valentín Blay, Reclamante.

II. SUMISIÓN¹

El asunto a resolver en este caso y sometido por la Unión fue el siguiente:

¹ Al inicio de la vista la Representación Legal de la Unión indicó que tenía un planteamiento de arbitrabilidad por lo que solicitó se viera dicha prueba primero y se resolviera. En caso de que no procediera se señalara vista para los méritos de la controversia. Este Árbitro dentro de la facultad conferida en el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje accedió a dicho pedido.

“Que se desestime la acción disciplinaria, se ordene la reposición en el empleo del trabajador y se ordene el pago de todos los haberes dejados de percibir toda vez que el patrono incumplió con los procesos pactados por el convenio pero sobretodo impuso un castigo sumario sin que proceda por convenio.”

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 un empleado o grupo de empleados que surja de la interpretación de este Convenio.

B.

C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados.

.....

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...

F...

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 accidente 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 representando 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 querella.

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.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones mediante convenio colectivo, en donde se pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En dicho artículo de querellas las partes definieron un agravio de la siguiente manera: "un agravio se define como una disputa, controversia o querella 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." En dicho artículo además se pactaron términos para el trámite de las controversias entre las

partes. En la parte que nos compete, el Artículo de Quejas y Agravios de manera específica determina los casos a los que aplicará el castigo sumario. Estos son cuatro conductas específicas que las partes pactaron. Por otro lado, en cuanto a los accidentes las partes pactaron un procedimiento del cual no surge que un empleado pueda ser castigado de forma sumaria.

Aplicado dichos acuerdos contractuales al caso de autos en donde el empleado estuvo involucrado en un accidente debemos concluir que la Autoridad no tenía ni tiene la prerrogativa de castigar sumariamente a un trabajador por tal conducta. La acción llevada a cabo por la querellada el 7 de febrero de 2014 de castigar sumariamente al empleado con la destitución es contraria a lo pactado en dicho Artículo IX, Inciso G. De lo que se trata la presente querella es de un accidente y la Autoridad tenía por obligación que seguir lo pactado. El lenguaje del Convenio Colectivo es claro y no deja lugar a dudas a otra interpretación. De hecho, el convenio colectivo dispone en su inciso C que el trabajador tendrá derecho a un juicio imparcial antes de ser castigado. En el caso de autos claramente la Autoridad incumplió con tal principio pactado entre las partes. Incumplió con el convenio colectivo. La conducta imputada requería de la activación de todo el procedimiento de querellas hasta llegar a arbitraje para que un tercero imparcial determinara si procedía la medida disciplinaria recomendada por la Autoridad. Este no fue el caso en la querella de autos.

Por tal razón procede la defensa levantada por la Unión del incumplimiento procesal por lo que se emite el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Se desestima la acción disciplinaria sumaria impuesta al empleado y se ordena la reposición en su empleo con todos los haberes dejados de recibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 16 de diciembre de 2015.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 16 de diciembre de 2015 y

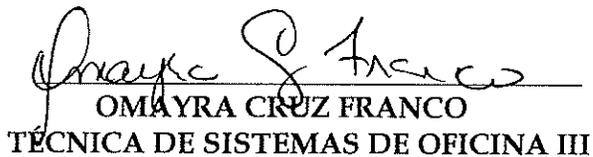
remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. RACHEL PAGÁN GONZÁLEZ
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
APARTADO 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. JOSÉ SANTIAGO
DIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

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

SR NESTOR APONTE
REPRESENTANTE DE QUEJAS Y AGRAVIOS
URB. SANTIAGO IGLESIAS #1378
AVE. PAZ GRANELA
RÍO PIEDRAS PR 00921


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III