



**Gobierno de Puerto Rico**  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**  
PO BOX 191749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545  
FAX. 787-620-9543

**EN EL CASO DE:**

TRABAJADORES UNIDOS DE LA  
AUTORIDAD METROPOLITANA  
DE AUTOBUSES (TUAMA)  
(Querellada)

**CASO: CA-2019-57**

**-Y-**

ENRIQUE CANABAL RAMOS  
(Querellante)

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**  
**2020 DJRT 2**

**I- TRASFONDO**

El 5 de agosto de 2019, el Sr. Enrique Canabal Ramos, en adelante la querellante, presentó un cargo contra la querellada de epígrafe. En el mismo, le imputó la violación al Artículo (8), Sección 2, Inciso (1) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada.

Al cargo se le asignó el Núm. CA-2019-57, y se le imputó lo siguiente:

“En o desde el 2 de octubre de 2018, y hasta el presente, la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, faltó a su deber de justa y adecuada representación al no permitir al querellante presentar evidencia testifical y documental, para probar su caso en una vista de arbitraje. La Unión descansó solamente en un planteamiento de arbitrabilidad procesal, pasando por alto los testigos disponibles que tenía el querellante y la evidencia médica. En su consecuencia el árbitro, al no dar lugar al planteamiento de arbitrabilidad procesal, no impartió credibilidad al testimonio del querellante, por la falta de evidencia, confirmando así su suspensión. El laudo fue emitido el 21 de junio de 2019 y la Unión no impugnó el mismo.

Solicitamos de esta Honorable Junta que encuentre incurso a la Unión de faltar a su deber de justa y adecuada representación, del querellante en este caso; ordene el cese y desista de esta práctica e imponga las multas, sanciones y/o penalidades correspondientes, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del*

*Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947*, se ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento Número 7947, supra*, la Presidenta Interina de esta Junta, expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación, analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para la desestimación.

## **II- RELACIÓN DE HECHOS**

1.- El Patrono es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada a tenor con la Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Ley Núm. 5 del 11 de mayo de 1959 (23 LPRA 601 y ss). La función específica de la Corporación se establece en su Artículo 6 (23 LPRA 606):

“Los propósitos de la Autoridad será desarrollar y mejorar, poseer, funcionar y administrar cualesquiera tipos de facilidades de transporte terrestre de pasajeros y servicio en y en por el territorio que comprenda la capital de Puerto Rico y el Área Metropolitana según ha sido definida por la Junta de Planificación de Puerto Rico.”

2.- La Autoridad cuenta con aproximadamente 2,000 empleados incluyendo unionados, gerenciales y ejecutivos. Estos empleados unionados están distribuidos en dos unidades apropiadas para efectos de negociación colectiva. Siendo una de las unidades apropiadas, los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA).

3.- Entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la TUAMA existe un convenio colectivo vigente que ha sido extendido mediante estipulación.

4.- El artículo del convenio aplicable a los hechos en controversia es el siguiente:

### **ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS**

[...]

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 mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de ternas, 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.”

### **III- ANÁLISIS**

En este caso la parte querellante le imputó a la querellada haber faltado a su deber de brindar justa representación al no impugnar el laudo de arbitraje número A-19-2246, emitido el 21 de junio de 2019 por el Árbitro Manuel A. Rodríguez Medina del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Una lectura al Laudo de Arbitraje del Caso Núm. A-19-2246 derrota el planteamiento del querellante de que la Unión faltó a su deber de justa representación al no permitir al querellante presentar evidencia testifical y documental para probar su caso. Del mismo surge que el querellante tuvo la oportunidad de refutar las expresiones del Sr. David Figueroa Betancourt, que fue el usuario con quien el querellante tuvo el incidente objeto de la sanción. Además, se desprende del laudo que sus expresiones no le merecieron credibilidad al árbitro.

El querellante alegó que, otra de las razones por las que la Unión faltó al deber de justa representación fue que no impugnó el laudo. No obstante, las propias disposiciones del convenio colectivo derrotan su posición. El Convenio Colectivo vigente entre las partes establece en el Artículo IX, E (6), que “la determinación del árbitro será final e inapelable.”

La experiencia en Puerto Rico en las últimas décadas ha demostrado que el arbitraje es un mecanismo que tiende a mantener la estabilidad y paz industrial, propósitos cardinales en nuestras leyes laborales. S.I.U. de Puerto Rico et al., v. Otis Elevator Company, 105 DPR 832. Es un proceso flexible. La flexibilidad que caracteriza el proceso de arbitraje se logra porque las reglas de procedimiento civil no le aplican. D. Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal, Colombia, Forum,

2000, pág. 24. Es decir, el árbitro conduce el proceso sin tener que sujetarse al rigor que impone ese cuerpo de reglas. El propósito de esto es respetar uno de los principios básicos del arbitraje que es la finalidad en las dilucidaciones de controversias por medio de un procedimiento más ágil y menos formal. Véase en general, Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 5ta Edición, Washington D.C., The Bureau of National Affairs Inc., 1997, págs. 10-15. “Un acuerdo en un convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. En efecto, ello representa una sustitución del juez por el árbitro”. *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 D.P.R. 347, 352 (1999). Véase *Lopez v. Destilería Serrallés*, 90 D.P.R. 245 (1964).

En nuestro ordenamiento jurídico los procedimientos de arbitraje y laudos emitidos en el campo laboral gozan ante los tribunales de justicia de una especial deferencia por constituir el trámite ideal para resolver disputas obrero-patronales de modo rápido, cómodo, menos costoso y técnico. *S.I.U. de Puerto Rico et al., v. Otis Elevator Company*, 105 DPR 832. Esta deferencia brindada y la confianza que los laudos representan, han servido como fundamentos para el desarrollo de nuestra doctrina de que serán respetados a menos que se demuestre la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa, o que sea contrario a la política pública. *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 195 (1976); *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 D.P.R. 143 (1974) y casos allí citados.

En consecuencia, como regla general el foro judicial no está accesible para que se reproduzcan y diluciden las controversias adjudicadas en un Laudo. Como excepción, los tribunales pueden intervenir y revisar si el convenio o acuerdo de sumisión, según sea el caso, consigna expresamente que el Laudo sea resuelto conforme a derecho, y ello con referencia al derecho aplicado. *Colón Molinary v. A.A.A.*, supra; *J.R.T. v. Cooperativa Cafeteros*, 89 D.P.R. 498 (1963). Su impugnación en los casos en lo que se ha acordado que el laudo sea final e inapelable, o no conforme a derecho, ésta se limita a: (1) fraude, (2) conducta impropia, (3) falta del debido proceso de ley en la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que el laudo no resuelva todas las cuestiones planteadas. C.F.S.E.

v.Unión de Médicos de la C.F.S.E, 2007 T.S.P.R. 35; J.R.T. v. New York & Puerto Rico Steamship, Co., 69 D.P.R. 782 (1949).

Si ninguna de estas circunstancias está presente, los Tribunales están impedidos de revisar el laudo emitido en sus méritos. El laudo, en cambio, podrá ser revisado por un tribunal si el convenio o acuerdo de sumisión, según sea el caso, consigna expresamente que el laudo sea resuelto conforme a derecho. En tales casos aplicarán las normas de revisión judicial, esto es, el foro revisor estará en igual condición que el árbitro para examinar todas las cuestiones de derecho sustantivo envueltas.

#### **IV- DETERMINACIÓN**

Surge de la totalidad del expediente, los hechos y las disposiciones del Convenio Colectivo atinentes a la controversia, que no se configuran las violaciones que el querellante le imputa a la Unión, ni que la misma faltara a su deber de justa representación. Por todo lo cual, rehusamos expedir querella.

#### **V- DERECHO A REVISIÓN**

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión de este, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a febrero de 2020.



---

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

## VI- NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por **correo certificado y correo regular**, copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Trabajadores Unidos de la AMA  
1378 Paz Granela  
Urb. Santiago Iglesias  
San Juan, PR 00921
2. Enrique Canabal Ramos  
RR-10 Box 10280  
San Juan, PR 00926  
[ecr4061@gmail.com](mailto:ecr4061@gmail.com)

En San Juan, Puerto Rico, a febrero de 2020.

\_\_\_\_\_ *firmado* \_\_\_\_\_  
Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta