

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
Edificio Prudencio Rivera Martínez  
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918  
P. O. Box 195540 San Juan, P. R. 00919-5540

**ADMINISTRACIÓN DE  
COMPENSACIONES POR  
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE LA  
ADMINISTRACIÓN DE  
COMPENSACIONES POR  
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-14-3317**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso fue celebrada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 9 de septiembre de 2019.

Por la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante "ACAA" o "el Patrono", comparecieron: Lcda. Ketzia M. Rosario Rodríguez, asesora legal y portavoz; Lcdo. Efraín García Rodríguez, representante; Lcdo. Rafael Cordero, testigo; y la Lcda. Arlene M. Salas. Por la Unión Independiente de Empleados

de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante “UIE” o “la Unión”, comparecieron: Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz; Sra. Itza Santiago, presidenta; Sr. William Fontáñez, testigo; Sra. Jethzabell Ramos, testigo; y el Sr. Edrick Vélez, querellante y testigo.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la controversia es arbitrable en la modalidad procesal o no. De determinarse arbitrable, señalar una vista para atender los méritos de esta. De no ser arbitrable, ordenar el cierre con perjuicio de la misma.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>

### ARTÍCULO XXIII PROCEDIMIENTO DE QUERRELLAS

**Sección 1:** El término de querellas es toda queja o controversia que envuelva el interés de uno o más empleados que surja en la Administración y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o la Administración. Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que se dispone.

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015.

**Sección 2: Primera Etapa-** Dentro de los cinco (5) días laborables de haber surgido la querella, la parte promovente someterá por escrito a la otra parte la controversia y discutirán la misma tratando de buscarle una solución. Las querellas de impacto general se comenzarán en la segunda etapa.

**Sección 3: Segunda Etapa-** Si las partes no pueden llegar a un acuerdo dentro de un período de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que fue presentada la querella, el asunto será presentado por escrito al Director de Recursos Humanos. El (la) Presidente (a) de la Unión deberá reunirse dentro de los próximos diez (10) días laborables con el Director de Recursos Humanos, para discutir la querella. De ambas partes entender que es necesario la presencia de empleados para la dilucidación de querellas, el Director de Recursos Humanos acompañará al (la) Presidente (a) de la Unión al lugar donde se origina la querella. De no llegarse a un acuerdo dentro de los próximo cinco (5) días laborables, la querella podrá ser llevada a la tercera etapa.

**Sección 4: Tercera Etapa-** Dentro de los diez (10) días laborables de haber transcurrido los períodos prescritos en la etapa anterior sin que se hubiese llegado a un acuerdo, la parte que promueve la querella indicará por escrito a la otra parte su intención de solicitar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos un árbitro para resolver la querella. **Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad."** Véase Anejo I Exhibit Estipulado - Convenio Colectivo.

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Edrick Vélez, querellante, fue trasladado de la oficina regional de Mayagüez a la oficina regional de Ponce, debido a un asunto contenido en otro caso relacionado con hostigamiento sexual en el empleo. El querellante solicitó el pago de dieta y millaje

debido a que tuvo que transportarse a Ponce. Dicha solicitud, de pago de dieta y millaje es lo que genera la controversia de autos. Sin embargo, atenderemos, en primer lugar, la defensa de arbitrabilidad procesal levantada por la representación legal de la ACAA.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la controversia es arbitrable en la modalidad procesal o no.

A quien se queja de un agravio le asiste el derecho a que tal agravio sea determinado por un árbitro. Todo impedimento que se manifieste contra el disfrute de tal derecho es un asunto de arbitrabilidad, que puede ser en cualesquiera de sus dos modalidades: sustantiva o procesal<sup>2</sup>. En este caso el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, sobre la cual pasamos juicio en primera instancia. La arbitrabilidad procesal es la defensa afirmativa que incide en el aspecto del manejo de los asuntos atinentes al proceso propiamente de las querellas, y los términos en que la atención a estas deben transitar, antes del procedimiento arbitral en sus méritos.

El Patrono alegó que la querella generada por la Unión no cumplió con lo acordado por las partes en el Artículo XXIII, supra, intitulado Procedimiento de Querellas. Alegó, además, que no existen los documentos que acrediten los pasos correspondientes al trámite de una querella que haya sido incoada por la Unión, y, por no existir tal trámite

---

<sup>2</sup> Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero-patronal, Legis Editores S.A., Primera Ed. (2000), pág. 236.

procesal, la controversia no es arbitrable. La ACAA sostuvo que la UIE nunca realizó el procedimiento de trámite de querellas conforme lo establece el Artículo XXIII, supra, y que por ello estamos impedidos de entender en la controversia de autos. El Patrono presentó una certificación de la directora del Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales<sup>3</sup>, Sra. Mirellies Y. Ramos Padilla, en la cual indica que no existe evidencia de que la Unión *“haya presentado una reclamación/querella por escrito sobre la controversia de dieta y millaje”*.

La Unión, por su parte, alegó que la controversia es arbitrable. Para sostener su alegación, presentó el testimonio del Sr. William Fontáñez. Este dijo que hubo varias gestiones a través de comunicaciones escritas con el director de Recursos Humanos, Sr. Rafael Cordero Rodríguez, y que dichas comunicaciones *“constituyen”* el procedimiento de querellas establecido en el Convenio Colectivo. Nada más lejos de la realidad. La Unión presentó una carta dirigida al señor Fontáñez, representante de la UIE, por parte del señor Cordero, director de Recursos Humanos, con fecha de 20 de mayo de 2014<sup>4</sup>. En dicha misiva, el Patrono le compartió como anejo un borrador referente al traslado del señor Vélez de la oficina de Mayagüez a la oficina de Ponce por un asunto de *“hostigamiento sexual”*. En el referido documento no se trató el asunto sobre dieta y millaje. Presentó, además, una comunicación electrónica (*e-mail*)<sup>5</sup> que sostuvieron los

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit 1 de la Unión.

<sup>5</sup> Exhibit 2 de la Unión.

señores Fontáñez y Cordero. El 22 de mayo de 2014, Fontáñez le envió un correo electrónico a Cordero, el que Cordero, a su vez, le contestó el 27 de mayo de 2014. En el referido documento, tampoco se trató el asunto de dieta y millaje. La Unión presentó una copia de la agenda del señor Fontáñez<sup>6</sup>, específicamente del martes, 3 de junio de 2014, la cual contiene, únicamente, una nota a manuscrito con lo siguiente: “3 de Junio 2014 Reunión Recursos Humanos disc posible traslado Permanente de Gabriel Vega y Edrick” [sic], el cual tampoco trata el tema de dieta y millaje. Finalmente, la Unión presentó copia de la agenda del señor Fontáñez, esta vez del 18 de junio de 2014<sup>7</sup>. Dicho documento consta de dos páginas, que constituye, según expresó en la vista el señor Fontáñez, la agenda de una reunión con la entonces directora ejecutiva de la ACAA, la Lcda. Dorelis Juarbe. En ninguna parte aparece el tema de dieta y millaje. La prueba presentada por la Unión, no constituye el procedimiento de presentación de quejas, querellas o agravios contenido en el Artículo XXIII, Procedimiento de Querellas, acordado por las partes.

La arbitrabilidad procesal es la defensa que sugiere que la querella no es arbitrable, debido al incumplimiento de la parte promovente con los términos procesales establecidos en el Convenio Colectivo; o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable. El tratadista Demetrio Fernández Quiñones, define la defensa de arbitrabilidad de la siguiente forma: “El planteamiento de la cuestión de arbitrabilidad se da en aquellas situaciones donde una de las partes conmina al arbitraje

---

<sup>6</sup> Exhibit 3 de la Unión.

<sup>7</sup> Exhibit 4 de la Unión.

porque entiende que una de las disposiciones contractuales se ha violado<sup>8</sup>". El autor añade que las situaciones donde existen controversias con la arbitrabilidad procesal son las que involucran objeciones relacionadas con requisitos procesales contractuales que no se han cumplido y se deben atender para que el procedimiento de arbitraje pactado se pueda llevar a cabo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sido enfático en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993). Como regla general, si un convenio colectivo tiene disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, estas deben ser cumplidas estrictamente. Vélez v. Servicios Legales, supra.

El planteamiento de arbitrabilidad procesal en el caso de autos, cuestiona los términos de radicación de la querrela conforme al procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo vigente. Y, es, precisamente, la falta de radicación de querrela alguna por parte de la Unión, conforme al procedimiento acordado por las partes en el susodicho Artículo XXIII, lo que impide que atendamos los méritos del caso A-14-3317. Tal omisión por parte de la UIE, invalida el tiempo y el esfuerzo invertidos por todas las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva.

---

<sup>8</sup> Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra. Ed., Colombia. 2000. págs. 377-378.

## VI. LAUDO

La controversia no es arbitrable en la modalidad procesal. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo de la querella incoada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de julio de 2020.



---

FRANCISCO Á. TORRES ARROYO  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 20 de julio de 2020, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KETZIA M ROSARIO RODRÍGUEZ  
CONSULTORA LEGAL  
#33 CALLE RESOLUCIÓN SUITE 805  
SAN JUAN PR 00920-2717

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

SRA ITZA Y SANTIAGO TOSTE  
PRESIDENTA  
UIE ACAA  
URB ROOSEVELT  
301 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918

SRA MARIEL WARRINGTON COLON  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
ACAA  
P O BOX 364847  
SAN JUAN PR 00936-4847

  
\_\_\_\_\_  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III