

Gobierno 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 (AMA)**  
(Patrono o Compañía)

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA Y RAMAS ANEXAS (HEO-  
AMA)**  
(Unión)

**LAUDO**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA (PRESCRIPCIÓN  
EXTINTIVA)**

**CASO NÚM.: A-18-1187 (DESPIDO  
DEL SR DAVID Y DÍAZ PAGÁN)**

**JUNTA JUZGADORA**

**INTRODUCCIÓN**

La querrela en el caso de epígrafe fue radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de Puerto Rico el 13 de febrero de 2018, y fue asignada al árbitro de epígrafe el 1 de octubre de 2018. El 18 de mayo de 2021 se celebró la audiencia, luego de un sin número de posposiciones a petición de las partes, compareciendo conjuntamente o por separado. La Compañía compareció a la referida audiencia representada por el Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos, asesor legal y portavoz; el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA en la Junta Juzgadora, y la Sra. Iris Pérez. La Unión hizo lo propio a través del Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, asesor legal y portavoz, y las Sras. Arleen Santodomingo Torres, representante de la HEO-AMA en la Junta Juzgadora, y Maura Meléndez, presidenta de la Unión.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y la controversia quedó sometida para resolución el 20 de agosto de 2021.

### *SUMISIÓN*

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a cada una que identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver. En esta etapa del procedimiento de arbitraje, se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si es arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, la querrela sobre el despido del Sr. David Y Díaz Pagán, y proveer un remedio congruente con la determinación anterior.

### *RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS*

La relación entre las partes está regulada por un convenio colectivo cuyo período de vigencia original se extendió desde el 2012 hasta el 2015, y se ha extendido hasta el presente por disposición de ley.

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo IX, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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..."

La presente controversia se relaciona con una formulación de cargos de que es objeto el querellado, Sr. David Y. Díaz Pagán, por un alegado patrón de ausencias, tardanzas y retiros. Mediante carta dirigida al Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos y fechada el 31 de enero de 2018, la Sra. Iris Y. Pérez Albandoz, Oficial Administrativo Oficina de Capital Humano, indicó que los hechos relacionados con la conducta que se le imputa al querellado ocurrieron durante el período comprendido el 1 de agosto de 2017 y el 15 de enero de 2018.

El 1 de febrero de 2018, el licenciado Rodríguez Ramos dirigió al querellado una notificación de formulación de cargos, Caso Núm. C-18-013, y lo citó a comparecer, el 9 de febrero de 2018, a “una vista de la Junta Juzgadora”, en la cual se discutiría el referido caso. Se le indicó además al querellado Díaz Pagán que, de determinarse que incurrió en la falta imputada, la acción disciplinaria podía variar entre una suspensión de empleo y sueldo de hasta 30 días o el despido. Asimismo, la AMA citó a la HEO para comparecer a la referida audiencia de la Junta Juzgadora.

Se indica en la correspondiente acta de la vista que la querrela por ausencias tardanzas y retiros, Caso Núm. C-18-013, fue radicada el 31 de enero de 2018. Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la AMA, a través del licenciado Rodríguez Ramos, solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro (tercer miembro de la Junta Juzgadora), que fue recibida el 13 de febrero de 2018. En la referida solicitud el licenciado Rodríguez Ramos

reproduce las alegaciones de la HEO y de la AMA, y clasificó el caso como uno de despido.

La Unión plantea que la controversia ante la consideración del árbitro no es arbitrable sustantivamente toda vez que el Patrono no tomó la acción disciplinaria dentro de los cinco (5) días laborables a partir de los hechos en que se fundamenta el mismo de conformidad con el inciso "R" del Artículo XX. Por su parte, la AMA alega que HEO-AMA renunció a levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva (prescripción extintiva). Sostiene que "en ninguna de las etapas anteriores se planteó por parte del querellado la arbitrabilidad procesal como defensa afirmativa de prescripción".

#### *ANÁLISIS Y CONCLUSIONES*

No cabe duda que los asuntos jurisdiccionales tienen que ser atendidos y resueltos antes de considerar los méritos de la querrela, y que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Profesor Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

"La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal." Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La política pública expresada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en nuestra Ley de Relaciones del Trabajo, señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. Está establecido sin

lugar a dudas que el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es parte integrante del proceso de negociación colectiva. Siendo el arbitraje parte de la negociación colectiva, es un elemento fundamental de la política pública expresada por nuestra legislatura. Véase *Ceferino Pérez v. AFF*, 87 DPR 118 (1963).

Se puede renunciar al arbitraje; las doctrinas de renuncia (waiver) e impedimento (estoppel), las cuales son de aplicación en todo el derecho, son de especial aplicación en el ámbito del arbitraje. Para que la renuncia de un derecho sea válida, deberán concurrir los siguientes elementos: la existencia de tal derecho, el conocimiento del mismo y la intención de abandonarlo. *Fenning vs. Tribunal Superior*, 96 DPR 615, 622 (1968). Además, la renuncia, ya sea expresa o tácita, deberá ser clara, terminante, explícita e inequívoca. *Eastern Sands, Inc. v. Roig Commercial Bank*, 140 D.P.R. 703 (1996). Para que la AMA pudiera prevalecer en su alegación de que HEO-AMA renunció a su derecho a levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva (prescripción extintiva) o que está impedida de levantar la misma, debía probar la existencia de una renuncia expresa o que la Unión realizó actos afirmativos que apuntaran en la dirección de que abandonó su derecho a levantar la referida defensa. El simple acto de reservar el planteamiento para cuando compareciera ante el árbitro, no implica per se una renuncia al derecho a plantear la prescripción del derecho de la AMA a despedir al querellado. Veamos.

El convenio colectivo dispone lo siguiente en su parte pertinente: "Cualquier querrela en contra de un empleado cubierto por este Convenio deberá ser presentada

dentro de los próximos cinco (5) días laborables a [partir de] los hechos. **De no presentarse en el término dispuesto, prescribirá la misma [énfasis suplido].**" Adviértase que la prescripción es una materia de naturaleza sustantiva, no procesal. Al argumentar y levantar la defensa de la prescripción, la HEO-AMA fue más allá de plantear una controversia jurisdiccional relativa a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales acerca del procedimiento del quejas, agravios y arbitraje. El interés que persigue citada disposición contractual es concederle a la AMA un término razonable para vindicar su derecho a disciplinar, sin exponer al empleado querellado a estar infinitamente sujeto a una posible acción disciplinaria. Se puede aplicar por analogía las siguientes expresiones de nuestro Tribunal Supremo<sup>2</sup>, en el contexto del Código Civil: "la prescripción ... constituye una forma de extinción de un determinado derecho debido a la inercia". Es decir, se extingue la causa de acción por "[e]l transcurso del período de tiempo establecido por ley [convenio colectivo], sin que el titular del derecho lo reclame" dentro del período de tiempo determinado. Ello "da lugar a la presunción legal de abandono" del derecho originado por la relación jurídica. Ese abandono o pereza en el reclamo, "en conjunto con la exigencia que informa el ordenamiento jurídico para eliminar la incertidumbre de las relaciones jurídicas, constituyen los fundamentos básicos de la prescripción extintiva".

Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros, representados por la Unión, y al

---

<sup>2</sup> Véase *Galib Frangie v. El Vocero de P.R.*, 138 D.P.R. 560, 566 (1995); *García Aponte et al. v. E.L.A. et al.*, 135 D.P.R. 137, 142 (1994).

Patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Nuestro Tribunal Supremo expresó lo siguiente, en ocasión de resolver el caso de *Unión Industrial Licorera v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348(1985): "La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y el portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio es un mecanismo que -en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87, D.P.R. 118, 122 (1963)- promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales [ y árbitros]."

Asimismo, en vista de que los acuerdos de negociación colectiva se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Adviértase que la letra de la citada disposición contractual es clara y libre de ambigüedad; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Se debe tener presente que el texto claro de una disposición en el acuerdo es la

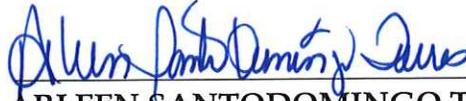
expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350*. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase *Trinidad vs. Chade, 153 DPR 280 (2001)*. Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un acuerdo de negociación colectiva, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas y casos diferentes de aquéllos que los contratantes se propusieron pactar. La obligatoriedad del acuerdo o contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio contractual de “*pacta sunt servanda*” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. La buena fe es una especie de arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre las partes contratantes. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc., 111 DPR 585, 588 (1981)*.

Por todo lo anterior, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La HEO-AMA no renunció a, ni está impedida de, plantear ante el árbitro la defensa de falta arbitrabilidad sustantiva (prescripción extintiva), porque lo hizo oportunamente; por consiguiente, el árbitro resuelve que no tiene jurisdicción para resolver los méritos de la querrela de epígrafe porque la acción disciplinaria de la AMA contra el Sr. David Y. Díaz Pagán está prescrita. Por fuerza de lo que antecede se resuelve

que no procede evaluar los méritos de la querrela de epígrafe; en consecuencia, se decreta el cierre, con perjuicio, y archivo del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de marzo de 2022.



ARLEEN SANTODOMINGO TORRES  
REPRESENTANTE DE LA HEO-AMA

CRISTÓBAL COLÓN  
REPRESENTANTE DE LA AMA



JORGE E. RIVERA DELGADO  
TERCER MIEMBRO

### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 18 de marzo de 2022; se envía copia por correo electrónico

en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos  
garodriguez@ama.pr.gov

Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez  
jaimeenriquecruzalvarez@gmail.com



LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III