

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540**

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES (AMA)  
(PATRONO)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE LA AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE AUTOBUSES  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-24-102**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se señaló para el lunes, 24 de febrero de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en lo sucesivo "la Unión" o HEO-AMA, compareció el Lcdo. Ricardo Goytía Díaz, asesor legal y portavoz; el Sr. Omar Pacheco Soto, reclamante y testigo; la Sra. Maura Méndez Caraballo, presidenta de la Unión, la Sra. Aileen Santo Domingo y la Sra. Yolandita Rosario Colón, miembros del Comité de Quejas y Agravios de la Unión

Por la parte querellada, Autoridad Metropolitana de Autobuses, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Gil Rodríguez Ramos, Representante legal y portavoz; el Sr. Cristobal Colón Díaz y el Sr. Samuel Román De Jesús, representantes del Comité de Quejas y Agravios; la Sra. María del C. Arroyo Martínez, representante alterno del Comité de Quejas y Agravios del Patrono y las señoras: Vilmarie López Torres, Yolanda Santiago Valdés y Joseline Izquierdo Del Valle, testigos.

Al inicio de la vista, el licenciado Rodríguez Ramos, representante legal del Patrono, trajo un planteamiento umbral de falta de arbitrabilidad procesal. Éste sugirió atender este asunto mediante la radicación de memorandos de derecho, a lo que el licenciado Goytía, representante legal de la Unión, estuvo de acuerdo. Siendo así las cosas, el 13 de marzo de 2025, emitimos una resolución concediéndole a las partes hasta el lunes, 14 de abril de 2025, para someter sendos memorandos de derecho. El 11 de abril de 2025, el licenciado Goytía solicitó una extensión de veinte (20) días, la cual le fue concedida. Este término venció el martes, 22 de abril de 2025.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

### POR EL PATRONO:

"Solicitamos a este Honorable Árbitro: Determine que la presente controversia no es arbitrable por el incumplimiento del término procesal establecido en el convenio colectivo, declare que la controversia no es procesalmente arbitrable y que el árbitro carece de jurisdicción para atenderla y ordene

el cierre del caso con perjuicio, desestime impidiendo cualquier futura reclamación sobre el mismo asunto."

POR LA UNIÓN:

"Que el Honorable Árbitro determine si los empleados transferidos del puesto de conductor a otros puestos durante la vigencia de la Ley 66-2014, se le está pagando de acuerdo con lo que establece la misma. De no ser así se solicita que se les pague su salario de acuerdo con el puesto que ocupan y se les pague todo lo dejado de devengar, con cualquier pronunciamiento que en derecho proceda..."

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De no ser arbitrable procesalmente, desestimar la querrela. De ser arbitrable procesalmente, citar a una vista para ver los méritos de la querrela en su fondo.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### A. CONVENIO COLECTIVO

#### ARTÍCULO XXIII

#### COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

---

<sup>1</sup> Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro de febrero de 2012 al 31 de mayo de 2015.

- A. Las disputas, controversias, quejas y agravios entre la Autoridad y la Hermandad que surjan bajo las disposiciones del presente Convenio, salvo en lo relativo a lo dispuesto como dentro de la jurisdicción de la Junta Juzgadora, serán sometidas por la parte querellante contra la otra, y los Representantes de la Autoridad y de la Hermandad o las personas en que éstas deleguen, vendrán obligadas, en primera instancia, a investigar conjuntamente dicha disputa, controversia, queja o agravio. Las decisiones a que lleguen las partes o sus representantes serán obligatorias, finales y firmes para las mismas. Si la cuestión en disputa no se resuelve total o parcialmente, serán sometidas al Comité de Quejas y Agravios que por la presente se establece y que estará integrado por dos (2) representantes nombrados por la Hermandad y dos (2) representantes nombrados por la Autoridad.
- B. La decisión a que llegue el Comité de Quejas y Agravios será tanto en cuestiones de hecho como derecho, obligatoria, final y firme para las partes. En casos de que el Comité no llegara a un acuerdo en relación con el asunto que le sea sometido, el Comité quedará ampliado con un quinto miembro, que será escogido por mutuo acuerdo de una terna de árbitros que se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La decisión a que llegue el comité así ampliado tendrá que emitirse conforme a derecho. Disponiéndose, que queda fuera del ámbito o jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios cualquier conducta que constituya una práctica ilícita del trabajo, según ésta se define en la Ley Núm. 130. Las partes acuerdan resolver cualquier alegación de práctica ilícita radicando el correspondiente cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
- C. Cualesquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier, querrela, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables después de haber surgido un impase entre las partes. A partir de la fecha del recibo de la solicitud, el Comité de Quejas y Agravios vendrá obligado a reunirse dentro de los próximos cinco (5) días laborables/. De no reunirse el Comité dentro del término descrito, la parte querellante podrá solicitar una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

**A. CONJUNTA**

**Exhibit 1:** Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 1ro. de febrero de 2012 hasta el 31 de mayo de 2015.

**B. PATRONO**

**Exhibit 1:** Informe de cambio del empleado querellante, Omar Pacheco Soto, con fecha de 1ro de junio de 2015. En el mismo se destaca, que su puesto antes del cambio era conductor de autobuses con un salario de \$1,675.79 y luego del cambio el puesto será conserje con un salario de \$1,571.00, mensual.

**Exhibit 2:** Carta de del Lcdo. Héctor Iván santos, presidente de la AMA, con fecha de 3 de agosto de 2015, notificándole al querellante, Omar Pacheco Soto su cambio de posición de Conductor de Autobuses a Conserje y su derecho a apelar en los próximos diez (10) de notificado el cambio conforme al Convenio Colectivo.

**Exhibit 3:** Informe de cambio del empleado querellante, Omar Pacheco Soto, con fecha de 11 de abril de 2016. En el mismo se destaca, un cambio al puesto de Oficinista de Contabilidad.

**Exhibit 4:** Informe de cambio del empleado querellante, Omar Pacheco Soto, con fecha de 6 de diciembre de 2019. En el mismo se destaca, un cambio del puesto de Oficinista de Contabilidad a Despachador.

**V. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

El Patrono alegó en su escrito que la querella no es arbitrable procesalmente. Esto debido a que los hechos que dieron motivo a la presente querella, fueron unas transferencias y cambios de puesto que ocurrieron en los años 2015, 2016 y 2019, en el cual el empleado Omar Pacheco Soto, perteneciente a la Unión TUAMA, fue transferido a otras áreas

operacionales, por necesidad de servicio, acorde a las disposiciones de la Ley 66 de 2014. Que la querrela radicada por la Unión, fue presentada el 3 de agosto del 2023, o sea entre cuatro (4) y ocho (8) años después de ocurridos los hechos. Que el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo requiere que cualquier disputa, asunto o controversia debía ser presentado ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables, después de haber surgido el impasse entre las partes. Por lo cual el Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para adjudicar la presente controversia.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela sí es arbitrable en su vertiente procesal, ya que se trata de acuerdo a su apreciación, de una querrela de carácter continuo. La Unión reconoce en su alegato que las transacciones en las cuales el señor Pacheco Soto provenientes de la Unión TUAMA, fue trasladado a otros puestos ocupacionales tuvieron lugar durante los años 2015, 2016 y 2019. Que estos traslados se realizaron con el consentimiento informado del trabajador y bajo la representación activa de los delegados sindicales de TUAMA.

Que conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo de TUAMA, que le cobijaba en aquel entonces, el señor Pacheco Soto, querellante, laboraba una jornada regular de ocho (8) horas diarias, además de recibir una compensación adicional correspondiente a una hora adicional (la novena hora), por concepto de estipendio alimentario. Que al ser reubicado en la unidad apropiada de HEO-AMA, se le indicó expresamente que sus condiciones salariales se mantendrían sin alteración alguna. Que esta promesa de conservación de sueldo fue determinante para que aceptaran la reubicación, por lo que cualquier modificación unilateral posterior, como la reducción de jornada o el cómputo

distinto de licencias, constituye una alteración sustancial de las condiciones pactadas y un incumplimiento de buena fe de negociar por parte del Patrono. Que al tratarse en su fondo de una reclamación de salarios dejados de devengar es una querrela de carácter continuo. Contando así con el testimonio y los alegatos de las partes, nos disponemos a resolver. De entrada, resolvemos que **le asiste la razón al Patrono.**

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo este el medio para mantener "una razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 DPR 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). Así las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

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 su versión sustantiva o la procesal<sup>3</sup>. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó **dentro del término** y conforme al

---

<sup>3</sup>, Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

procedimiento de quejas y agravios contractualmente prescrito entre las partes. Los árbitros están llamados a sostener las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha del acontecimiento que dio base a la querella y en la forma en que las partes pactaron resolver sus diferencias. **(Énfasis nuestro).**

A pesar de que usual, y regularmente, el que levanta la defensa de arbitrabilidad tiene el peso de la prueba para demostrar tal alegación, este principio encuentra su excepción cuando se levanta el argumento por la parte querellada, de que la parte querellante no ha cumplido con los procedimientos pre-arbitrales pactados en el Convenio Colectivo. En ese escenario es a la parte querellante, quien le corresponde demostrar que cumplió cabalmente con el procedimiento pactado.

En el caso de autos, el Patrono argumentó que la Unión no cumplió a cabalidad con los términos establecidos para manejar las quejas y agravios dentro del Convenio Colectivo. El Artículo XXIII, INCISO C, dispone lo siguiente:

"Cualesquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier, querella, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables después de haber surgido un impase entre las partes.

El génesis de la controversia de la presente querella, fueron unos traslados realizados por el Patrono al amparo de la Ley 66-2014, al señor Pacheco Soto miembro de la Unidad apropiada de TUAMA, hacia puestos ocupacionales de la Unidad HEO-AMA. Ambas

unidades tienen jornadas de trabajo distintas, los de TUAMA, ocho (8) horas diarias y los de la HEO-AMA 7.5, horas diarias. Al examinar la evidencia suministrada por el Patrono<sup>4</sup> es necesario destacar que el empleado querellante, Sr. Omar Pacheco Soto, fue transferido por primera vez en el año 2015, y en el Informe de Cambio se le notificó un cambio en su salario de \$1,675.79, mensual a \$1,571.00, mensual como conserje. Se le advirtió además de su derecho a apelar tal determinación **dentro de los próximos diez días al recibo de dicha notificación, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.**

Si el empleado querellante fue advertido de su derecho a apelar dicho traslado y el alegado menoscabo de su salario fue a partir de dicha fecha, no hay justificación de parte de éste o de su sindicato el haber tardado ocho (8) años después de dicha determinación del Patrono, para acudir al Negociado de Conciliación y Arbitraje a impugnar dicha transacción de personal. Aun tomando como base las disposiciones de la Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, principal Ley de Salarios de Puerto rico para los empleados de la empresa privada, y la cual también aplica a los trabajadores de las corporaciones públicas, el término prescriptivo establecido por esta para incoar una reclamación es de tres años. Los traslados subsiguientes que sufrió el sr. Omar Pacheco Soto, en los años 2016 y 2019, no conllevaron alteración al salario asignado al 1ro de junio de 2015, sino diferentes cambios a su clasificación ocupacional. Por lo tanto, es nuestra conclusión que la Unión y el trabajador cometieron incuria y no existe justificación alguna en derecho de demorar ocho años, en impugnar una transacción de alegado menoscabo salarial, cuando tanto la notificación del Patrono como el Convenio Colectivo le dio un plazo de diez (10) días para apelar dicha

---

<sup>4</sup> Véase Exhibits Patrono 1-4

Patrono como el Convenio Colectivo le dio un plazo de diez (10) días para apelar dicha determinación. La inacción por parte de la querellante por un largo periodo de tiempo y la legítima confianza de la parte querellada, impide que se provea, en los méritos de este caso, un remedio dado a la falta de diligencia en el obrar. "[L]a dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, los cuales en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como un impedimento en una corte de equidad". Consejo de Titulares v. Ramos Vázquez, 186 DPR 311, 340 (2012); Molini Gronau v. Corporación de Puerto Rico par la Difusión Pública, 179 DPR 674, 687 (2010) ; Aponte v. Secretario de Hacienda, 125 DPR 610, 618 (1990). Los términos negociados por las partes en un Convenio Colectivo para el trámite de querellas son de estricto cumplimiento, el no cumplir con los mismos, no solamente hace la querella no arbitrable procesalmente, sino que traería un disloque a las relaciones obrero-patronales. Por los fundamentos antes expuestos, emitimos la siguiente:

## VI. DECISIÓN

**La presente querella no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se desestima la misma y se ordena el cierre con perjuicio de esta.**

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 2025.



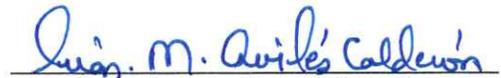
\_\_\_\_\_  
Cristobal Colón Díaz  
Representante al Comité Patrono



\_\_\_\_\_  
Samuel Román De Jesús  
Representante al Comité Patrono

\_\_\_\_\_  
Aileen Santo Domingo  
Representante al Comité Unión

\_\_\_\_\_  
Yolandita Rosario Colón  
Representante al Comité Unión



Iván M. Avilés Calderón  
Árbitro y 5to. Miembro  
Comité de Quejas y Agravios

### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2024, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sra. Maura Y. Meléndez Caraballo  
heoama@gmail.com

Sra. Wanda Sierra Nieves  
wsierra@ama.pr.gov

Lcdo. Ricardo Goytia Díaz  
rgoytia@gdaolaw.com

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

Sr. Cristóbal Colón  
ccolon@ama.pr.gog



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE  
OFICINA