

**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-24-103

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 alterna al 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, la cual le fue concedida. Este término venció el miércoles, 14 de mayo 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 de diez (10) días laborables, declare que la controversia no es procesalmente arbitrable y que el árbitro y el foro carecen de jurisdicción para atender la reclamación, ordene el cierre del

caso con perjuicio, y desestime impidiendo cualquier futura reclamación sobre el mismo asunto y resuelva conforme a derecho."

POR LA UNIÓN:

La Unión HEO-AMA solicita respetuosamente al foro arbitral que:

- Se confirme la competencia de este foro para reconocer la controversia planteada (Caso A-24-103).
- Se declare con lugar la querrela de la HEO-AMA, reconociendo la validez de los reclamos por el incentivo de \$0.30 por hora trabajada y el Bono de Navidad adeudados a los empleados.
- En consecuencia, se ordene a la AMA el pago de dichas sumas conforme a derecho.

En suma, corresponde que este Honorable Foro reafirme su jurisdicción arbitral y provea el remedio debido a los trabajadores unionados por la mora salarial continuada, tal como autorizan el convenio colectivo y la jurisprudencia aplicable.

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 Arbitraje¹, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

¹ 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.

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 PERTINENTES²

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XXIII

COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- 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

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro de febrero de 2012 al 31 de mayo de 2015

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.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

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

V. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERRELLA

El Patrono alegó en su escrito que la querrela no es arbitrable procesalmente. Esto debido a que los hechos que dieron motivo a la presente querrela, ocurrieron en el año 2014, y la Unión tardó más de nueve (9) años en presentar su reclamo cuando el Convenio negociado entre las partes concede diez (10) días para iniciar el trámite de una querrela. En el año 2014, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, en su poder de estado, aprobó la Ley 66 de 17 de junio de 2014, mejor conocida como la "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". Con la aprobación de la referida ley se declara un estado de emergencia fiscal y se dejaron sin efecto las cláusulas de índole económico en los Convenios Colectivos de las Corporaciones Públicas y en las agencias del Gobierno Central. Entre otras disposiciones se redujo el Bono de Navidad de todos los

empleados públicos a \$600.00. En el año 2017, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Número 3 de 27 de enero de 2017, mejor conocida como la Ley “Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico” en la cual se reitera la política pública de austeridad que promulgó la Ley 66, supra. Es desde el año 2014, que la AMA, se vio impedida de dar cumplimiento al pago de incentivo de \$0.30, por hora a los empleados de HEO-AMA que laboran en el turno de 6:00pm a 6:00am, y que el Bono les fue reducido a \$600.00. Esa acción de personal tomada por el Patrono no fue una caprichosa, sino por mandato de Ley. Que la querella radicada por la Unión, fue presentada el 23 de agosto del 2023, o sea nueve años después de ocurrido los hechos, que motivaron la querella. 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 querella sí es arbitrable en su vertiente procesal, ya que se trata de acuerdo a su apreciación, de una querella de carácter continuo. La Unión alega que el Patrono interpretó de manera incorrecta las disposiciones de la Ley 66, supra, ya que la misma instituyó un proceso participativo alternativo de negociación colectiva para alcanzar ahorros, pero que ese proceso de negociación alterna nunca se realizó, por lo cual es su interpretación, que sin esa negociación el Patrono no podía eliminar de manera unilateral las disposiciones económicas contenidas en el

Convenio Colectivo. 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 procesal³. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó **dentro del término** y conforme al 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

³, Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

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, fue la eliminación del incentivo de \$0.30, por hora contenido en el Convenio Colectivo, al turno nocturno a los empleados de HEO-AMA, y la reducción del Bono de Navidad a \$600.00, realizado por el Patrono en el año 2014, al amparo de la Ley 66-2014. La pregunta inmediata para el análisis de la presente controversia, es por qué la Unión HEO-AMA, demoró nueve (9) años para acudir

de Arbitraje, a resarcir una alegada violación de Convenio Colectivo que de acuerdo a su análisis comenzó en el año 2014.

Aun tomando como base y en acuerdo a 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. La eliminación del incentivo de \$0.30, por hora a los empleados del turno de nocturno de HEO-AMA y la reducción de su Bono de Navidad a \$600.00, ocurre desde el año 2014. Por lo tanto, es nuestra conclusión que la Unión incurrió en incuria y no existe justificación alguna en derecho de demorar nueve (9) años, en impugnar un alegado incumplimiento de cláusulas económicas contenidas en el Convenio Colectivo, cuando este 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

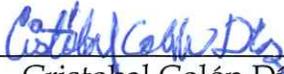
querella no arbitrable procesalmente, sino que traería un disloque a las relaciones obrero-patronales. Por los fundamentos antes expuestos, emitimos la siguiente:

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.



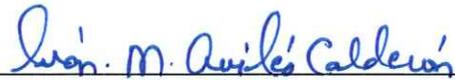
Cristobal Colón Díaz
Representante al Comité Patrono



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.gov


María E. Cruzado Cintrón
Técnica en Sistema de Oficina