

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P.R. 00919-5540**

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

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.:¹ A-26-830

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ
PÉREZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró el martes, 28 de enero de 2025, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Las partes acordaron someter la controversia sobre la arbitrabilidad sustantiva mediante memoriales de derecho. El caso quedó sometido el 31 de marzo de 2025.

Por la **Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA)**, en adelante “**el Patrono**”, comparecieron: el Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos, asesor legal y portavoz; el Sr. Cristóbal Colón, representante del Comité; el Sr. Samuel Román, representante del Comité; y la Sra. Joselyn Izquierdo, testigo. Por la **Hermandad**

¹ Número del caso asignado administrativamente para la arbitrabilidad sustantiva.

de Empleados de Oficina y Ramas Anexas (HEO-AMA), en adelante **“la Unión”**, comparecieron: el Lcdo. Ricardo Goytía, asesor legal y portavoz; la Sra. Maura Y. Meléndez Caraballo, presidenta de la HEO; el Sr. Omar Pacheco Soto, miembro del Comité; la Sra. Aileen Santo Domingo Torres, miembro del Comité; y el Sr. Junlil Padilla Rodríguez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron acuerdo de sumisión, en su lugar, elaboraron sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales se redactan, según fueron planteados, en los siguientes términos:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO:

SOBRE ARBITRABILIDAD PROCESAL Y SUSTANTIVA

La controversia presentada cae bajo el alcance de la Ley para Prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico (Ley 90-2020). Esta legislación establece un marco jurídico especializado que protege los derechos de los empleados frente al acoso laboral. Su implementación queda dentro de la jurisdicción exclusiva de los tribunales o foros administrativos designados, no del arbitraje.

La “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020 (29 L.P.R.A. sec. 3120), según enmendada, en su Artículo 10, Procedimiento, dispone que: “...Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial.” “...Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia

acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil...”]

Además, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, del 10 de noviembre de 2021 dispone en Artículo III- APLICABILIDAD E INTERPRETACIÓN inciso b.7. “No se ventilarán ante los árbitros del Negociado los casos cubiertos por las leyes siguientes:

1. “Ley contra el Discrimen en el Empleo...”]
2. “Título VII de Ley Federal...”]
3. “Age Discrimination...”]
4. “American...”]
7. “*Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*”, Ley 90-2020.

La Jurisdicción sobre la materia y la persona “se refiere a la capacidad del tribunal para atender y resolver una controversia sobre un aspecto legal”. Javier A. Echevarría Vargas, Procedimiento Civil Puertorriqueño 25 (2010). Esta no puede ser otorgada por las partes y el tribunal tampoco puede abrogársela. Id. Solo el Estado, a través de sus leyes, puede otorgar o privar de jurisdicción sobre la materia a un tribunal. Universidad de Puerto Rico, Inc. v. Ramallo Bros. Printing Inc., 128 D.P.R. 842, n. 5 (1991).

La jurisdicción es “el poder o autoridad de un tribunal para considerar y decidir casos o controversias”. Municipio Autónomo de San Sebastián, et al v. QMC Telecom LLC: Oficina de Permisos y otros, 2014 T.S.P.R. 45. Toda vez que los foros judiciales de Puerto Rico son tribunales de jurisdicción general, estos tienen autoridad para entender cualquier causa.

Asimismo, la arbitrabilidad sustantiva se refiere a la capacidad de un asunto para ser resuelta por un árbitro. En el presente caso, trata sobre unas acciones proscritas por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Ley Núm. 90-2020, otorga un marco legal

específico para abordar y resolver conflictos relacionados con el acoso laboral, indicando que estos no son susceptibles de resolución arbitral bajo las normas del Negociado. Por lo tanto, el caso en cuestión cae dentro de las limitaciones establecidas por la ley, lo que implica que no puede ser objeto de arbitraje.

La falta de jurisdicción en el contexto de arbitrabilidad procesal implica que el árbitro no tiene la autoridad para escuchar y decidir sobre la reclamación debido a que no se han cumplido los requisitos procesales necesarios, como en este caso que existe una prohibición expresa del propio Reglamento Interno del Negociado. La consecuencia principal es la desestimación de su reclamación.

La falta de jurisdicción del arbitraje se basa en el incumplimiento de estos requisitos procesales, lo que limita la capacidad del árbitro para actuar sobre la reclamación. Reiteramos el Artículo III – APLICABILIDAD E INTERPRETACIÓN inciso b. 7 Del Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, establece expresamente que no se ventilarán ante los árbitros del Negociado los casos cubiertos por la Ley 90-2020 para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico como lo es el caso de autos. Esta normativa busca proteger los derechos de los empleados en situaciones de acoso laboral, estableciendo mecanismos específicos para su denuncia y tratamiento.

Conforme a jurisprudencia relevante, el arbitraje no es el foro adecuado para ventilar casos relacionados con derechos creados o protegidos por legislación especial, como lo es la Ley 90-2020. Los foros arbitrales están diseñados para resolver disputas laborales sobre condiciones de empleo reguladas por convenio colectivos o contratos laborales, no para adjudicar derechos estatutarios.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en casos como *Caribbean Int'l News Corp. v. ELA*, 151 D.P.R. 754 (2000), ha enfatizado que el arbitraje es un mecanismo limitado a resolver controversias que las partes, por acuerdo, deciden someter. No obstante, cuando un derecho estatutario está en juego, como ocurre con la Ley 90-2020, el árbitro carece de autoridad para decidir la controversia, pues estas leyes no son susceptibles de arbitraje y están proscritas por su Reglamentación como en el caso de autos Artículo III – APLICABILIDAD E INTERPRETACIÓN inciso b. 7 APLICABILIDAD E INTERPRETACIÓN.

En *Alexander v. Gardner-Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974), el Tribunal Supremo de Estados Unidos sostuvo que las reclamaciones de derechos estatutarios no pueden ser diluidas ni reemplazadas por procedimientos arbitrales cuando la legislación protege derechos inalienables de los empleados. Este razonamiento puede extrapolarse al ámbito de la Ley 90-2020, pues protege derechos fundamentales contra el acoso laboral en Puerto Rico mediante el estatuto local.

Conforme al Artículo III del Reglamento Interno del NCA, los casos relacionados con la Ley 90-2020 están expresamente excluidos, al igual que su tratamiento especializado en la legislación, excluyen cualquier posibilidad de arbitraje, ya que dichos foros carecen de la jurisdicción para atender reclamaciones de esta índole.

En atención a la prohibición reglamentaria y al principio de jerarquía normativa, sumado al respaldo de la jurisprudencia apliable, el árbitro carece de jurisdicción para atender este caso. En consecuencia, solicitamos se declare la nulidad de cualquier procedimiento arbitral relacionado con esta controversia y que el caso sea referido a la jurisdicción competente conforme a lo dispuesto por la Ley 90-2020.

Por las razones expuestas, resulta forzoso concluir que este Honorable foro carece de jurisdicción y procede su desestimación. Solicitamos se declare que el asunto no es arbitrable, por los fundamentos que exponemos sobre la Ley 90-2020 y el Reglamento Interno del Negociado y se resuelva conforme a derecho.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN:

Se solicita que la Honorable Árbítro determine si la Autoridad Metropolitana de Autobuses puede sancionar disciplinariamente a su unionado sin cumplir con el Artículo XXII del Convenio Colectivo. De no poder hacerlo, se solicita que se le paguen los treinta (30) días que estuvo suspendido el Sr. Junlil Padilla Rodríguez y un cese y desista de la práctica.

Luego de analizar la contención de cada parte, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida; y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la controversia que se resolverá es la siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine si la querella es arbitrable sustantivamente o no.

De determinar que no es arbitrable, desetime la misma.

De determinar que es arbitrable, cite a las partes para ver el caso en sus méritos.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES

ARTÍCULO XXII

JUNTA JUZGADORA

- A.** Por la presente se crea una Junta Juzgadora compuesta por tres (3) miembros a ser designados como sigue: Un miembro será nominado por la

Autoridad, otro por la Hermandad y el otro será seleccionado por los antes mencionados miembros por mutuo acuerdo de una terna de árbitro que se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La Junta aquí establecida tendrá jurisdicción exclusiva para entender en los casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. La decisión a que llegue la Junta una vez constituida tendrá que emitirse conforme a derecho. En caso de que la Junta decreta la absolución de un empleado y ordene la reposición del mismo, tal reposición de empleo lleva consigo el pago de los salarios dejados de devengar por el empleado durante su suspensión y la acreditación de la licencia correspondiente a dicho periodo de su suspensión. Nada de lo aquí dispuesto impedirá que la Autoridad y la Hermandad puedan resolver la cuestión disciplinaria de común acuerdo, sin necesidad de llevar el asunto ante la Junta Juzgadora.

En los casos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora nunca habrá suspensión del empleado, antes de verse su caso, salvo en los casos de apropiación ilegal, robo de fondos o bienes de la AMA, trabajando en estado de embriaguez o que esté en posesión de sustancias controladas o portación de armas no autorizadas por un Tribunal en los predios de la Autoridad, según dichos actos han sido definidos en el Código Penal de Puerto Rico. En todas las demás situaciones, la Autoridad o la Hermandad podrán presentar su caso ante la Junta Juzgadora en la forma o bajo los términos dispuestos aquí anteriormente. En los casos de suspensión de los empleados cubiertos por este Convenio, la Autoridad convocará a una vista preliminar con la Hermandad dentro de los próximos quince (15) días calendarios de haber sucedido los hechos. De las partes no llegar a un acuerdo en dicha vista preliminar la parte querellante deberá solicitar, dentro de un término de quince (15) días calendarios, la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo que intervenga como tercer miembro de la Junta Juzgadora. De no cumplirse con cualquiera de los

términos dispuestos en este Inciso, se desestimaré la querella.

B...

C...

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

Exhíbit 1 Conjunto: Acta, con fecha de la vista de 11/17/23.

Exhíbit 2 Conjunto: Convenio Colectivo aplicable.

Se tomó conocimiento oficial de la Ley 90-2020, y del Reglamento Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono planteó que la querella no es arbitrable en su modalidad sustantiva, porque la controversia es sobre acoso laboral y el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante su Reglamento dispone que los casos que se rigen por la Ley que Prohíbe el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley 90-2020, no podrán ser ventilados ante los árbitros del referido Negociado. Este alegó también que cumplió con el debido proceso de ley, conforme lo dispone la Ley 90 de 2020 y el Protocolo de dicha Ley aprobado por la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

La Unión, por su parte, alegó que el caso es arbitrable porque el proceso que se utilizó para disciplinar al querellante es *ultra vires* y contrario a derecho con respecto al personal unionado, por lo que viola el debido proceso de Ley que le asiste al querellante. Que, el Patrono disciplinó al querellante incumpliendo con el Artículo XXII, del Convenio Colectivo, sobre Junta

Juzgadora. Que, el referido Artículo dispone que, en los casos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora, como es el de autos, “nunca habrá suspensión del empleado, antes de verse su caso”, *supra*. La Unión alegó que, en este caso, el Patrono suspendió al querellante de empleo y sueldo por treinta (30) días, sin haber cumplido con el proceso que las partes acordaron en el Artículo XXII del Convenio Colectivo. Además, la Unión sostuvo que el Patrono impuso medidas disciplinarias al querellante sin contar con el protocolo vigente en ese momento, lo cual contradice el principio de debido proceso contemplado por la Ley 90-2020.

Analizada la prueba presentada y conforme al Convenio Colectivo, determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente. Resolvemos que la Unión presentó prueba suficiente para sostener que este caso, que se verá en sus méritos, no es sobre acoso laboral, sino que trata sobre la interpretación del Artículo XXII, atinente a la Junta Juzgadora, del Convenio Colectivo. Además, destacamos que en Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del arbitraje², toda duda que pueda existir sobre si procede el arbitraje o no de una querella legítimamente planteada, debe resolverse a favor del arbitraje de ésta.

VI. LAUDO

Conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente.

² *Martínez Rodríguez v. AEE*, 133 DPR 986 (1983).

Por mor de la determinación previamente expresada, se le ordena a las partes comparecer ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje para la celebración, en sus méritos, de la vista de arbitraje del **Caso Núm. A-24-473**.

Día: Martes, 18 de agosto de 2026

Hora: 9:00 a.m.

Lugar: Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan Puerto Rico, 17 de marzo de 2026.

A tenor con el Convenio Colectivo, comparecen para la firma en este Laudo:

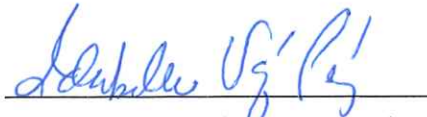
SR. CRISTÓBAL COLÓN DÍAZ

POR LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (AMA)



SRA. MAURA Y. MELÉNDEZ CARABALLO

POR LA HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA Y RAMAS ANEXAS (HEO)



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 17 de marzo de 2026. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. MAURA Y. MELÉNDEZ CARABALLO

PRESIDENTA

HEO-AMA

heoama@gmail.com

SR. CRISTOBAL COLON

OFICIAL EJECUTIVO

AMA

ccolon@ama.pr.gov

lpacheco@ama.pr.gov

jlopez@ama.pr.gov

jizquierdo@ama.pr.gov

LCDO. RICARDO J. GOYTIA

REPRESENTATE LEGAL DE LA UNIÓN

rgoytia@gdaolaw.com

LCDO. GIL A. RODRÍGUEZ RAMOS

REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO

garodriguez@ama.pr.gov



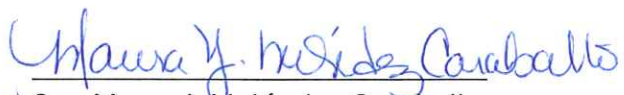
ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

Comparecencia para la firma y entrega del Laudo A-26-830, sobre arbitrabilidad sustantiva, entre la AMA y la HEO/AMA

Sr. Cristóbal Colón Díaz

AMA

Fecha:



Sra. Maura I. Meléndez Caraballo

HEO-AMA

Fecha: 3/17/2026