

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

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

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(TUAMA O UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚMERO: A-05-2921
SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚMERO: A-02-1571

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO AJUSTE DE SALARIO
CLAUDIO ESQUILÍN**

**ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se efectuaron los días 19 y 28 de febrero de 2002 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

Por la AMA compareció el Lcdo. Julio Díaz Valdés, Asesor Legal y Portavoz, el Lcdo. Andrés J. Colberg Trigo, Portavoz Alterno; el Sr. Cristóbal Colón, Director de Relaciones Industriales y testigo; el Sr. Arsenio del Valle, testigo; Rubén Orama, testigo, el Sr. Alfredo Lugo, testigo y las Sras. Marta Dávila y Vivian Peña, testigos.

Por la TUAMA compareció el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. David Trinidad, representante, y el Sr. Rolando Claudio Esquilin, querellante.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, cada una presentó su proyecto de sumisión, delegando así en el Árbitro el sustraer y delinear la controversia a resolver, a tenor con el Convenio Colectivo¹, las contenciones de las partes, los hechos y la evidencia admitida².

Los proyectos de sumisión de las partes son los que siguen:

Por la AMA:

Que el Árbitro determine, conforme a derecho, al Convenio Colectivo y a la evidencia sometida por las partes: (1) si la querella es arbitrable sustantivamente en su modalidad de si el arbitro tiene o no jurisdicción para establecer un salario de reclutamiento distinto al que la ley dispone y las partes han negociado; de ser arbitrable sustantivamente la querella, (2) si a los querellantes se les pagó el salario a que ellos tienen derecho.

¹ Exhibits 1 y 2 Conjuntos: El primero vigente desde el 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007 y el segundo vigente desde 1 de octubre de 1996 al 30 de septiembre de 2000.

² Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA – Artículo XIV(b) – Sumisión:

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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Por la TUAMA:

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si el patrono adeuda a los trabajadores clasificados como diestros la diferencia establecida por convenio entre una clasificación diestra y una no diestra conforme al Artículo XXV y otros del Convenio Colectivo. De determinar que se adeuda se solicita se ordene la reposición de la diferencia retroactivo a haber advenido diestro, la penalidad establecida por ley, los honorarios de abogado y cualquier otro remedio que entienda procede.

DISPUTA A DILUCIDAR

A tenor con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo³, resolvemos que la controversia a dilucidar es:

Determinar si la querella presentada es arbitrable sustantivamente o no. De serlo, que el Árbitro determine si la querella presentada por la Unión procede o no de conformidad con la prueba, los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. El Árbitro proveerá el remedio que estime pertinente.

³ El Artículo XIV, inciso (b), del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que:

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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. (Subrayado nuestro).

El caso quedó sometido para fines adjudicativos, el 30 de junio de 2003. Sólo recibimos el alegato del Patrono, por lo que concluimos que la Unión dejó el caso sometido el día de la audiencia con la evidencia y los hechos presentados.

RESOLUCIÓN

Por acuerdo entre las partes en no se presentó prueba testifical el presente caso. Éste se adjudicaría con la prueba presentada o estipulada, los hechos estipulados, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. El Árbitro, no obstante, se reservó para sí la facultad de requerir la comparencia de las partes para aclarar algún extremo de la controversia que no saliese a relucir de los documentos y las posiciones argumentadas en la misma. Ello no fue necesario y estamos en posición de resolver.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA DE LA QUERELLA

Conforme se delimitó en la disputa a dilucidar debemos resolver, en primer término, el planteamiento levantado por la AMA sobre si la querella presentada por la TUAMA es arbitrable sustantivamente o no.

En su querella, la TUAMA sostiene que con la implementación de la Ley Núm. 320 de 2 de septiembre de 2000 la AMA eliminó erróneamente las diferencias salariales establecidas para las diferentes clasificaciones tipificadas en el Convenio Colectivo como diestras y no diestras. Sostiene que entre las clasificaciones diestras y no diestras

existe, porque fue negociada, una diferencia salarial de 25 centavos, diferencias que fueron eliminadas con la implementación por parte de la AMA de la referida Ley, que igualó a \$5.80 los salarios de las clasificaciones diestras y no diestras. La TUAMA reclama que tal diferencia salarial de 25 centavos entre las clasificaciones debe ser mantenida por la AMA aún luego de implementada la referida Ley Núm. 320.

La AMA, por su parte, sostiene que la TUAMA no tiene derecho a lo reclamado y cuestiona la autoridad de este Árbitro para entender en esta controversia por cuanto señala que no tenemos la facultad para otorgar la diferencia salarial de 25 centavos entre las clasificaciones diestras y no diestras reclamada por la TUAMA. Señala que ni conforme al Convenio Colectivo, ni bajo la Ley Núm. 320 el Árbitro puede conceder la reclamación toda vez que el Convenio Colectivo establece un salario de reclutamiento específico, determinado y exacto, el cual fue negociado por las partes. Que en ningún momento las partes incorporaron en el Convenio un lenguaje que estableciera que los empleados clasificados como diestros ganaran 25 centavos más que los clasificados como no diestros. La AMA señaló que ella viene obligada solamente a pagar el salario que dispuso la Ley sobre el salario mínimo de \$5.80 y que no viene obligada a garantizar o a mantener las diferencia salariales habidas entre las clasificaciones de diestros y no diestros del Convenio Colectivo.

Analizados los planteamientos, resolvemos, de entrada, que este Árbitro tiene facultad para entender en la presente querrela y determinar si procede o no la querrela presentada por la TUAMA. En primer lugar, la querrela trata sobre un asunto de salarios al amparo de un Convenio Colectivo que contiene en su Artículo, XXV, Sección (e) la materia de salarios objeto de la controversia entre las partes. Dicho Convenio contiene, además, un procedimiento de quejas y agravios donde las partes se obligaron a dilucidar las controversias que surjan con respecto a la interpretación o de la administración del mismo. Es en el último paso del proceso de quejas y agravios de dicho Convenio donde se establece que de no haber acuerdo entre las partes, el asunto en controversia culminará arbitrándose ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje. En el aludido Convenio las partes, incluso, dispusieron que en caso de reclamaciones de salarios es optativo el uso del procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia. En el presente caso se optó porque el asunto se dilucidara mediante la vía del arbitraje para que se determinara si procedía o no la reclamación de la Unión. **Por lo antes expuesto, resolvemos que tenemos la facultad para entender en la controversia y que el presente caso es arbitrable sustantivamente.**

SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

En el presente caso las partes estipularon los siguientes hechos y documentos:

Hechos:

1. Los reclamantes en este caso son: Rolando Esquilín Claudio, Félix Rivera, Jonathan Lisboa, José M. Rodríguez, Elvin Rivera Pastor y Jaime Rodríguez Acosta.

2. Todos los querellantes estaban clasificados como no diestros (conductores) y pasaron a diestros cuando aprobaron la academia 01-02 del 3 de octubre del 2001.

3. En el caso de Jaime Rodríguez Acosta y en el de Elvin Rivera Pastor se le pagó la diferencia entre la clasificación de no diestro a diestro cuantos estos pasaron de estudiantes conductores a conductores. Recibieron el aumento a que tenían derecho por Convenio.

4. A tenor con el Artículo XXV, Sección E, cuando se habla de Conductores de ruta regular se habla para este caso de diestros. También dicho artículo es el que establece el salario de reclutamiento.

5. En cuanto a los querellantes Lisboa Rivera, Rodríguez Díaz, Claudio Esquilín y Rivera Santiago, estos no recibieron aumento cuando pasaron de no diestros a diestros.

6. La Autoridad sostiene que a tenor con la Ley 320 los salarios de reclutamiento establecidos en el Convenio aumentaron todos a \$5.80 la hora por lo que no existía diferencia salarial entre una clasificación y otra.

7. La Unión sostiene que con la implementación de la Ley 320 el Patrono erróneamente eliminó las diferencias establecidas para las diferentes clasificaciones.

8. Para los querellantes Jaime Rodríguez y Elvin Rivera la Autoridad sí mantuvo una diferencia entre la clasificación de diestro y no diestro conforme lo dispone el Convenio Colectivo anterior.

DOCUMENTOS:

1. Convenio Colectivo suscrito entre las partes con fecha de 1 de marzo de 1998 al 14 de julio de 2003.
- 1a. Convenio Colectivo del 14 de julio de 1994-al 14 de julio de 1997.
2. Ley número 320 de 2 de septiembre de 2000.
3. Varios documentos sobre acciones de personal del querellante Rolando Esquilín Claudio, marcados desde la letra (a) hasta la (h).
4. Varios documentos sobre acciones de personal del querellante Felix Rivera, marcados desde la letra (a) hasta la (h).
5. Varios documentos sobre acciones de personal del querellante Jonathan Lisboa, marcados desde la letra (a) hasta la (j).

6. Varios documentos sobre acciones de personal del querellante José M. Rodríguez, marcados desde la letra (a) hasta la (j).
7. Varios documentos sobre acciones de personal Jaime Rodríguez Acosta, marcados desde la letra (a) hasta la (m).
8. Varios documentos sobre acciones de personal del querellante Elvin Rivera Pastor, marcados desde la letra (a) hasta la (k).
9. Carta de 4 de febrero de 2002, de la Unión TUAMA dirigida a la Sra. Adaline Torres.
10. Cartas de 1 de abril de 2002, de la Sra. Adaline Torres dirigida a la Unión TUAMA.
11. Acta del Comité de Quejas y Agravios fechada 5 de noviembre del 2001.
12. Carta fechada 5 de noviembre de 2001.

**TRASFONDO DE LA CONTROVERSIA Y LAS CONTENCIONES DE
LAS PARTES**

Del Convenio Colectivo marcado como Exhibit 1 Conjunto, vigente desde el 1 de marzo de 1998 hasta el 14 de julio de 2003, se desprende que las partes negociaron en el Artículo XXV todo lo relativo a los jornales de los empleados de la AMA. En el Inciso (E) del aludido Artículo acordaron lo siguiente:

- E. Todo trabajador que se reclute a partir de la firma de este Convenio, recibirá un salario regular por hora dependiendo su clasificación como se expresa a continuación:
 - a. Conductor Llame y Viaje y Acomodadores - \$5.25 p/h.
 - b. Semidiestro con diploma - \$5.25 p/h.
 - c. Conductores de ruta regular - \$5.40 p/h.
 - d. Semidiestro sin diploma - %.20 p/h.
 - e. No diestro - \$5.15 p/h.

Salario Para Posiciones de Difícil Reclutamiento - Salario máximo de \$7.00 p/h el cual, no será menor al salario mínimo federal. Se tomará en consideración experiencia, colegiación, licencias, posiciones de difícil reclutamiento y la necesidad del servicio para establecer dicho salario. Luego del primer año el mismo será aumentado conforme entren en vigor los aumentos salariales en este artículo.

Salario del "Master Mechanic"- \$1.00 por hora por encima del salario de los mecánicos y/o licenciados.

Acordado lo anterior, el 1 de septiembre de 2000, comenzó a regir la Ley Núm. 320. El propósito de dicha Ley era ordenar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos fijar el salario mínimo a pagarse a todo empleado en el sector público, excepto el de los empleados municipales, en una cantidad igual al salario mínimo federal, o en cinco dólares con ochenta centavos (\$ 5.80) por hora, lo que resulte mayor, entre otros. La AMA al implementar la Ley procedió a igualar todos los salarios de los empleados que fueran inferiores a los \$5.80 por hora. En el caso específico del asunto en controversia, el efecto de dicha implantación fue que las diferencias salariales entre las clasificaciones diestras y no diestras habidas tras la negociación y firma del Convenio Colectivo se igualaron, haciéndose inexistentes. Esto es, que la clasificación de Conductores de Ruta Regular, tipificada como diestra y cuyo salario de reclutamiento había sido negociado en \$5.40 por hora, quedó igualado al de la clasificación de No diestra, cuyo salario era de \$5.15 por hora, unos 25 centavos menos por hora que la clasificación diestra de Conductor de Ruta Regular.

Así las cosas, la TUAMA reclamó a la AMA la diferencia salarial de 25 centavos de la clasificación diestra. Señaló que la AMA eliminó erróneamente las diferencias establecidas para las diferentes clasificaciones tras implementar la Ley 320.

Ante esta reclamación, la AMA sostiene que en el Convenio Colectivo las partes nunca acordaron o establecieron un salario de \$6.05 como salario de reclutamiento para

los Conductores de Ruta Regular, que dicho salario tampoco lo impuso la Ley 320 y que tampoco hay disposición o lenguaje en el Convenio Colectivo que disponga el pago de un diferencial por clasificación o lenguaje que disponga que determinada clasificación diestra ganara más que una clasificación No diestra. Sostuvo, en definitiva, que no tiene obligación alguna de mantener las diferencias salariales entre las clasificaciones diestras y No diestras que existían en el Convenio Colectivo previo a la aprobación de la Ley 320, por lo que no tiene la obligación de pagar la reclamación sobre la diferencia salarial de 25 centavos requerida por la TUAMA en la presente querella.

OPINIÓN

Analizados todos los planteamientos, contenciones, pruebas y hechos presentados, resolvemos de inmediato, que le asiste el derecho a la TUAMA.

A pesar de que la AMA arguyó que no negoció con la TUAMA una disposición o lenguaje en el Convenio Colectivo que disponga el pago de un diferencial por clasificación o lenguaje que disponga que determinada clasificación diestra ganara más que una clasificación No diestra, lo cierto es que previo a la aprobación de la Ley 320 y de su implementación, las partes negociaron en el Convenio Colectivo salarios diferentes para las clasificaciones diestras y No diestras. Si analizamos el Artículo XXV, Sección (E) del Convenio Colectivo la clasificación tipificada como diestra (conductor de ruta regular) tenía un salario de \$ 5.40 por hora y la clasificación de No

diestra tenía el salario de \$5.15 por hora. Es decir, la AMA sí ya había negociado con la TUAMA que entre las clasificaciones diestras y No diestro hubiera una deferencia salarial. La misma fue establecida por negociación en la cantidad de 25 centavos. De hecho, no sólo se desprende claramente del Convenio Colectivo que las partes acordaron diferencias salariales en todas las clasificaciones entre sí, si no que entre las clasificaciones aquí en controversia la AMA estableció con la TUAMA que la clasificación diestra de Conductor de Ruta Regular fuera la clasificación con el salario más alto (\$5.40 por hora) y la de No diestro fuera la de menor salario (\$5.15 por hora). De modo que concluimos que el interés plasmado por escrito por las partes en el Convenio Colectivo fue que existiera y subsistiera una clara diferencia salarial de 25 centavos entre la clasificación diestra y la No diestra. De no haber sido esa la intención o el interés de las partes contratantes así lo hubieran expresado claramente en su Convenio Colectivo, por que oportunidad tuvieron en la discusión de estos asuntos en la mesa de negociaciones.

Por todo lo antes expuesto, se emite el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE:

La querella presentada es arbitrable sustantivamente. La querella presentada por la Unión procede de conformidad con la prueba, los hechos, el Convenio Colectivo y el

derecho aplicable. La AMA deberá proceder a tenor con lo aquí resuelto reponiendo la diferencia de 25 centavos a todos los reclamantes. El pago de la diferencia será efectivo desde que estos fueron clasificados como empleados diestros. Además se ordena, por mandatoria, la penalidad establecida por ley; conjuntamente con el 15 % de honorarios de abogados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO a 10 de junio de 2005.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 10 de junio de 2005, se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS PIÑOT ARECCO
VICEPRESIDENTE ASUNTOS LEGALES
Y RELACIONES INDUSTRIALES
A M A
PO BOX 195349
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349

LCDO JULIO DÍAZ VALDÉS
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE
MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-4428

SR DAVID TRINIDAD
REPRESENTANTE
T U A M A
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PUERTO RICO 00921

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PUERTO RICO 00917

SR CRISTÓBAL COLÓN DÍAZ
REPRESENTANTE
A M A
PO BOX 195349
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA