

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

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

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
DE OFICINA, COMERCIO Y
RAMAS ANEXAS (HEO)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-2517

SOBRE: RECLAMACIÓN DE SALARIOS

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 11 de mayo de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 19 de julio de 2005, ultimo día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES, en adelante "la Autoridad" comparecieron el Sr. Armando Meléndez, Director de Relaciones Laborales de la AMA; la Sra. Vilmary López, Jefe de Nóminas de la AMA y la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Representante Legal y Portavoz de la Autoridad.

Por su parte la HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO, en adelante "la HEO"

estuvo representada por el Sr. Jaime Aldebol, Presidente; la Sra. Ileana Caballero; y el Lcdo. Jaime Cruz Pérez, Representante Legal y Portavoz.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ Luego de un análisis de la prueba entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar si la reclamación de salarios del querellante, Sr. Miguel Otaño procede, según el Convenio Colectivo, los hechos y el derecho. El arbitro concederá el remedio adecuado, incluyendo penalidad y honorarios de abogado.²”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses y Ramas Anexas, vigente del 1 de marzo de 1998 hasta el 14 de julio de 2003.

ARTICULO XII

JORNADA DE TRABAJO

- A. Ocho (8) horas de labor constituirán la jornada regular diaria de trabajo.

¹ Proyecto de Sumisión de la AMA: Que el Honorable Árbitro determine si la AMA violó el Convenio Colectivo en vigor al ajustar el salario del Sr. Miguel Otaño, conforme a la prueba y al derecho. La Unión no presentó proyecto de alguno.

² El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en su Artículo XIV- Sobre la Sumisión, Inciso b, dispone y citamos: 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.

Convenio Colectivo entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, vigente del 1 de junio de 1997 al 31 de diciembre de 2000.

ARTICULO IV

GARANTIA DE TRABAJO

J. La Autoridad garantiza a todos los empleados cubiertos por este Convenio una jornada regular diaria de trabajo de siete y media (7 ½) horas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas; igualmente garantiza una jornada regular semanal de trabajo de treinta y siete y media (37 ½) horas de cinco (5) días consecutivos. El horario para los empleados no operacionales será de 7:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 p.m. a 4:00 p.m. Los empleados operacionales tendrán un horario distinto a los empleados de oficina los cuales deberán efectuarse a tenor con lo dispuesto en el Artículo IV- Garantía de Trabajo.

ARTICULO VII

SALARIOS

La Autoridad conviene en aumentar \$60.00 mensuales efectivo al 1ro de junio de 2007, \$60.00 mensuales efectivo al 1ro de enero de 2008, \$70.00 mensuales efectivo al 1ro de enero de 1999 y \$70.00 mensuales efectivo al 1ro de enero de 2000, los salarios de los empleados regulares y probatorios, miembros de la Hermandad.

ESCALA SALARIAL

A partir de la firma de este convenio se establece un salario mínimo básico mensual de acuerdo a la Escala Salarial para cada una de las clasificaciones abajo enumeradas.³

³ Esta sección es una especie de anejo del convenio y esta luego del Artículo de Vigencia. En este se establece el sueldo básico de cada clasificación.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante un Convenio Colectivo. En éste pactaron salarios, condiciones de trabajo y un mecanismo para la resolución de las controversias.

El caso de autos trata de la reclamación de salarios del Sr. Miguel Otaño, Técnico de Electrónica de la Autoridad Metropolitana de Autobuses. El señor Otaño comenzó a trabajar para la Autoridad el 24 de enero de 1984 en la posición antes mencionada. Al inicio de su relación obrero patronal estuvo representado sindicalmente por la Unión de Trabajadores Unidos de la AMA, mejor conocida como la TUAMA.

El 20 de enero de 1999, la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de Puerto Rico, mejor conocida como la HEO sometió una solicitud de clarificación de unidad apropiada ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico con el propósito de que el puesto ocupado por el querellante fuera declarado como parte de la unidad apropiada de la HEO en lugar de ser parte de la unidad apropiada de la TUAMA. El 23 de junio de 1999, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico emitió el Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador en donde se recomendó que el puesto de Técnico de Electrónica ocupado por el señor Otaño, fuera excluido de la unidad apropiada de la TUAMA e incluido en la unidad apropiada de la HEO. Dicha recomendación advino final y firme, luego de que la Junta de Relaciones del Trabajo emitiera la decisión y orden el 30 de julio de 1999.

El 31 de julio de 1999, el señor Otaño pasó a formar parte de la unidad apropiada de la HEO y comenzó a estar cubierto por el convenio colectivo pactado entre ésta y la Autoridad. Producto de dicho cambio, la Autoridad procedió a realizar un ajuste en el salario del querellante, sosteniendo que como la jornada de trabajo del señor Otaño ahora sería de 37 ½ horas semanales a diferencia de la jornada de trabajo de la unidad apropiada de la TUAMA, la cual es de 40 horas semanales, procedía una reducción de salario ajustada a dicha jornada. La Autoridad computó el salario por hora del querellante y lo multiplicó por la cantidad de horas de la nueva jornada de trabajo, dándole una cifra menor a la que devengaba el señor Otaño antes de que su puesto pasara a formar parte de la nueva unidad apropiada, tratándolo como si fuera aún miembro de la TUAMA. Por tal razón, el 19 de agosto de 1999, la HEO radicó una reclamación de salarios mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

En su alegato la Autoridad, por voz de su Representante Legal sostiene y citamos:

“Que la reclamación de autos surge como consecuencia de la petición de clarificación de unidad apropiada por la HEO. Que dicha organización no puede ir contra sus propios actos cuando fue responsable de la acción que ahora impugna. En la aplicación de la doctrina de actos propios la AMA solicita la desestimación de la querrela en el caso de autos. La doctrina de actos propios requiere, “(a) una conducta determinada de un sujeto; (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás; y, (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera

que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. “Meléndez Piñero v. Levitt & Sons of Puerto Rico Inc. Res. en diciembre de 1991; Int. General Electric v. Concrete Builders, 104 D.P.R. 871, 878, (1976).

Sin lugar a dudas, en el caso de autos, el que el empleado estuviera amparado por un Convenio distinto al que tenía originalmente fue motivado única y exclusivamente por la petición de la unión HEO para la clarificación de unidad ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Dicha entidad está impedida de reclamar para el empleado lo precisamente provocado por ellos. El ajuste en el salario sufrido por el empleado fue consecuencia de la Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo al cambiar la posición del empleado a otra unidad contratante.

El convenio colectivo entre la AMA y la TUAMA, con fecha de vigencia del 1 de marzo de 1998 hasta el 14 de julio de 2003 contenía una disposición de garantía de trabajo. El Artículo X-K, establecía lo siguiente:

“La Autoridad garantizará a todos los trabajadores dentro de la unidad apropiada de contratación la asignación de ocho (8) horas de labor diaria por cinco (5) días a la semana.”

Por su parte el convenio colectivo suscrito entre la AMA y la HEO con fecha de vigencia del 1 de junio de 1997 al 31 de diciembre de 2000 en su Artículo IV-J establece:

“La Autoridad garantiza a todos los empleados cubiertos por este Convenio una jornada regular diaria de trabajo de siete y media (7 ½) horas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas; igualmente garantiza una jornada semanal de treinta y siete y media (37 ½) horas de cinco (5) días consecutivos. El horario para los empleados no operacionales será de 7:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 p.m. a 4:00 p.m.”

A tenor con el Convenio Colectivo de la TUAMA el empleado trabajaba ocho horas diarias y devengaba un salario de \$1,736.97 mensuales. A base de ocho horas diarias trabajadas el empleado devengaba un salario por hora de 10.02.

Conforme el Convenio Colectivo de la HEO, el empleado tendría que trabajar 7 ½ horas diarias por que para que el salario permanezca igual, a \$10.02 por hora resultaba necesario efectuar el ajuste correspondiente. Es decir, sería necesario imponer un salario de \$1,628.48 mensual para obtener el mismo salario por hora que tenía el empleado anteriormente, \$10.02.

Tal ajuste es consecuencia de haberle transferido de una unidad a la otra, por lo cual el ajuste era consecuencia lógica de la clarificación de unidad. La Autoridad en cumplimiento con lo ordenado por la Junta de Relaciones del Trabajo procedió a cumplir con lo ordenado incluyendo al empleado en la unidad contratante representada por la HEO y ante lo cual le es de aplicación lo dispuesto en el convenio de la HEO. No realizar el ajuste correspondiente resultaría en incumplimiento con lo ordenado ya que los salarios de los empleados pertenecientes a la unidad contratante están establecidos en lo negociado y plasmado en el Convenio Colectivo.

...

Ante tales circunstancias, corresponde realizar el análisis por hora y el correspondiente ajuste salarial correspondiente al Convenio Colectivo que le cobija, luego de la determinación diferente implicaría una injusticia en cuanto a la compensación del empleado versus la compensación de los demás empleados pertenecientes a la unidad contratante.

En la conclusión de su alegato escrito la Autoridad sostiene y citamos:

“El ajuste en el salario efectuado al empleado querellante se hizo en cumplimiento con lo ordenado por la Junta de Relaciones del Trabajo. Tal asunto era consecuencia lógica y previsible de la solicitud presentada por la HEO para la clarificación de unidad. Dicho procedimiento se llevó a cabo a tenor con lo solicitado por la HEO ante lo cual tiene que acatar las consecuencias de sus propios actos. Por tal razón, el empleado querellante no tiene derecho a que se le retenga el salario que devengaba cuando era un empleado representado por la TUAMA.”

Por su parte la HEO sostiene y citamos:

“La unión presentó una petición de clarificación de plaza ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, conocida como PC-99-02 Decisión 99-1323 y la decisión y orden de la Junta de Relaciones del Trabajo consiste de que el puesto de Técnico de Electrónica, ocupado por Miguel Otaño y que pertenecía a la unidad apropiada representada por la TUAMA, efectivo el 1 de agosto de 1999, pasaría a ser parte de la Unidad Apropiada representada por la Hermandad.

El Convenio Colectivo de la TUAMA tiene una vigencia del 1 de marzo de 1998 hasta el 14 de julio del 2003, por otro lado, el Convenio Colectivo de la Hermandad tiene una vigencia del 1 de junio de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, continuará en vigor hasta tanto se negocie un nuevo Convenio (Artículo XXXI) Vigencia, Artículo XXIV, Disposiciones Generales, Inciso 14- Salario Básico-Garantía de Trabajo. Siendo esto así, sería penalizar al empleado que no tuvo que ver con la Decisión de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, como tampoco la Autoridad lo tenía haciendo trabajo reconocido en nuestros convenios colectivos en su Artículo de Reconocimiento como es Técnico de Electrónica. Ahora la Autoridad quiere que sea el trabajador culpable de la mala administración de su personal.”

En este caso debemos resolver si la reclamación de salarios del querellante, Sr. Miguel Otaño procede. De un análisis de la prueba entendemos que procede su reclamo de salario. Veamos.

De entrada es importante señalar que la reducción de salario hecha por un patrono a un trabajador deber ser sostenida con prueba clara y convincente y que dicha actuación no debe tener vestigios de ser caprichosa o arbitraria. Es fundamental cumplir con éste quantum de prueba, pues el salario de un obrero es el producto de su trabajo con el cual sostiene a su familia. Por otro lado, es importante, tratándose de un empleado público, garantizarle el debido proceso de ley, para que él pueda enfrentarse a dicha acción patronal teniendo todas las garantías procesales necesarias, pues el salario es un bien adquirido, el cual no puede ser reducido unilateralmente. Veamos.

Miguel Otaño, querellante, se desempeñaba como Técnico de Electrónica en la Autoridad Metropolitana de Autobuses y formaba parte de la unidad apropiada representada por la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses. El Artículo XXV, sobre Jornales, de dicho Convenio Colectivo, disponía que los empleados recibirían aumentos salariales con equivalencias por hora. En el Artículo XII, Jornada de Trabajo, supra, las partes acordaron, que ocho (8) horas de labor constituiría la jornada regular diaria de trabajo.

Al advenir el señor Otaño a formar parte de la unidad contratante representada por la Hermandad de Empleados de Oficina, a partir de la determinación de la Junta, a Otaño le era aplicable el Convenio Colectivo entre la A.M.A y la Hermandad. Dicho Convenio Colectivo contemplaba en su Artículo VII, supra, sobre salarios, aumentos mensuales para empleados regulares y probatorios, durante su vigencia. Además, en el mismo estaban contenidas las escalas salariales correspondientes a las clases y el sueldo básico.

Es nuestra contención, que al momento del señor Otaño pasar a formar parte de la unidad contratante representada por la Hermandad, lo que correspondía era ubicar la plaza de Técnico de Electrónica bajo la escala salarial correspondiente y no continuar tratando al señor Otaño como a un empleado con un salario por hora.

Los tratadistas han sostenido que:

“Arbitrators recognize that contracts are interstitial documents that cannot possibly foresee, and cover all posible future scenarios. Hence, Arbitrators typically recognize the implicity retained or contractually enumerated management right to promulgate workplace rules. But management’s right to issue rules is limited to what is “reasonable”⁴

Posiblemente las partes no previeron una situación como ésta. Sin embargo, nos parece que la solución impuesta por el patrono no fue una razonable, por varias razones. Veamos.

⁴ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Woks. 6th Ed. ABA, 1997, pág. 771

La Autoridad no podía imponer al empleado disposiciones de dos Convenios Colectivos distintos al mismo tiempo. Nótese, que por un lado, la Autoridad impone al trabajador una rebaja de salario porque a partir del cambio de unidad contratante, de ocho (8) horas de labor diaria, contemplados en el Convenio que le cobijaba, ahora el trabajador pasó a tener una jornada de siete y media (7 ½) horas, aplicando así la disposición sobre jornada de trabajo del Convenio Colectivo entre la AMA y la Hermandad, sin embargo, trata al empleado como un trabajador que devenga un salario por hora, lo que dispone el Convenio Colectivo que ya no le es de aplicación al empleado, resultando esta dicotomía en una situación, no sólo irrazonable, sino que onerosa para el trabajador. Por otro lado, el hecho de que la plaza que ocupa el trabajador haya pasado de una unidad a otra, en nada varía las funciones que el empleado realiza. Aquí se trata de un empleado que comenzó a trabajar para la Autoridad desde 1984 en la misma posición que ostentaba a la fecha de la presentación de la querrela. No es difícil concluir que el salario de \$1,736.97 que devengaba el empleado es el producto de sus años de servicio en la Autoridad, por lo que tampoco sería razonable la actuación del patrono de querer disminuir caprichosamente su salario.

Consideramos que el patrono tampoco tiene la razón cuando plantea que lo aplicable a este caso es la doctrina de los actos propios. No es la unión la que provoca la disminución en el salario del empleado, sino la misma Autoridad por

los fundamentos expresados y por no cumplir con su obligación de negociar con la Unión el asunto particular del empleado Miguel Otaño.

Como todos sabemos, la negociación colectiva no termina con la firma del Convenio Colectivo,⁵ sino que la misma continúa durante la vigencia del mismo. Esta norma aplica con mas fuerza, cuando se trata de asuntos mandatorios de negociación, entre las cuales se encuentran salarios y horas de trabajo.⁶

Por otro lado, debemos indicar que corresponde imponer a la querellada penalidad por tratarse de una reclamación de salarios. El Honorable Arbitro Ramón Matos Hernández sostuvo lo siguiente y citamos;

“Por otra parte, examinados los Artículos 13 de la Ley Núm. 379 y 27 de la Ley Núm. 96, antes citados, cuyos estatutos aplican en todo vigor en la Autoridad, encontramos que ambas disposiciones legales son específicas en cuanto a penalidades y aplicación cuando el empleado reciba una compensación menor a la fijada por ley o el contrato de trabajo. De las mismas se desprende con meridiana claridad que para que proceda el pago a tiempo doble por compensación dejada de percibir por el empleado, así como las demás sanciones legales que provean ambas leyes, el reclamo de dichas penalidades supone primeramente la existencia de una deferencia o pago dejado de compensar al empleado que resulte menor a lo establecido mediante ley, decreto mandatorio, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo.”

En el caso de autos estamos ante una reclamación de salario por reducción del mismo, de forma unilateral por parte del patrono sin ninguna justificación lógica y razonable.

⁵ Fernández y Romany, Derecho Laboral, Tomo I, Ed. UPR, 1987, Pág. 896-906

⁶ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th Ed. ABA 1997, págs. 642

Siguiendo la línea de nuestro análisis no tenemos otro camino que emitir el siguiente:

V. LAUDO

Se ordena al patrono a reponer al empleado Otaño el dinero descontado por concepto de media hora diaria de su jornada de trabajo, dentro de las próximos diez (10) días laborales, a partir de la fecha de la certificación de este laudo. También el patrono debe pagar una cantidad igual a la adeudada por concepto de penalidad.

Las partes deberán reunirse para negociar en qué escala de salario ubicará la plaza que ocupa el señor Otaño, sin afectarse su salario.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 26 de junio de 2007.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. ARMANDO MELÉNDEZ NAVARRO
SUBDIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. ALEXIS MORALES FRESES
PRESIDENTE
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. FRANCISCO ORTIZ SUED
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. JAIME ALDEBOL AGOSTO
PRESIDENTE
HERM. EMPLS OFIC COMERCIO Y
RAMAS ANEXAS (HEO)
PO BOX 270173
SAN JUAN PR 00927-0173

LCDO. JAIME E. CRUZ PEREZ
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III