

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 DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN (ACT)
(PATRONO O AUTORIDAD)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN (UTAC)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1069

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el miércoles, 9 de marzo de 2011. El caso quedó sometido el 31 de mayo de 2011.

Por la **Autoridad de Carreteras y Transportación**, en adelante “**el Patrono o la Autoridad**” comparecieron: el Lcdo. Ramón L. Ramos Aponte, asesor legal y portavoz y la Sra. Noelis Villegas Levis, especialista en Recursos Humanos y testigo. Por la **Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras y Transportación**, en adelante “**la Unión**” comparecieron: el Lcdo. Ramón M. Cruz Echevarría, delegado, asesor legal y portavoz; el Sr. Néstor R. Gasparini, presidente; el Sr. Víctor Ortiz Rodríguez, vice presidente y el Sr. José A. Martínez Vázquez, querellante y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine conforme a Derecho, al Convenio Colectivo y a la prueba presentada, si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De determinar que lo es, que resuelva si conforme a derecho la ACT estaba facultada legalmente para no procesar la petición de reclasificación del querellante, a tenor con lo dispuesto en el Memorando Circular 2010-003. De resolver que los fundamentos invocados en tal memorando circular no otorgaban discreción legal a la ACT para denegar la reclasificación, que conforme a derecho y a la prueba presentada, determine si la reclasificación del querellante era procedente.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitra Vázquez Pérez determine si conforme al Convenio Colectivo, la evidencia presentada y el derecho aplicable procede la RECLASIFICACIÓN del puesto a perito electricista, según solicitado por el querellante José A. Martínez Vázquez. [Determinar] si procede el pago por sustitución interina por ejercer las funciones desde la fecha en la cual se jubiló su supervisor. De ser así, ordene los remedios (reclasificación y salarios debidos) dispuestos por dicho Convenio Colectivo, IMPONGA las penalidades conforme a la Ley 180 del 27 de julio de 1998; ordene el pago por sustitución interina y ordene la imposición de honorarios de abogados para la Unión de un 25% sobre el monto total adeudado y cualquier otro remedio que proceda en derecho.

Luego de analizar las contenciones de las partes, 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 Arbitraje¹, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De determinar que la querrela es arbitrable, que resuelva conforme al Convenio Colectivo, la evidencia presentada y el derecho aplicable si procede la reclasificación al puesto de perito electricista o no del querellante José A. Martínez Vázquez. De determinar en la afirmativa, que provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES²

ARTÍCULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA LA RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS

Sección 1. Cuando un trabajador o grupo de trabajadores solicite que se reclasifique su plaza, deberá radicar su solicitud por escrito expresando las razones para ésta y someterla directamente al Área de Recursos Humanos por conducto de su supervisor, enviando copia al Consejo de la U.T.A.C.

Sección 2. El Área de Recursos Humanos hará el estudio correspondiente y notificará su decisión al supervisor y al trabajador o grupo de trabajadores afectados y al Presidente de la U.T.A.C., dentro de un término de sesenta (60) días laborables para casos individuales y noventa (90) días laborables para casos colectivos, a partir de la fecha de recibo

¹Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

b) 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.

²Anejo 6, Alegato del Patrono,; Convenio Colectivo vigente desde el 1 de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2010.

de la solicitud. Si el trabajador o los trabajadores no estuvieran de acuerdo con la decisión del Área de Recursos Humanos, apelarán su caso al foro de arbitraje según se establece en el Artículo XX, Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios.

...

ARTÍCULO XX

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1. Todas las controversias, disputas, quejas y querellas basadas en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio serán de la competencia de los organismos creados por este Artículo, una vez agotado el procedimiento establecido en el mismo.

Comité de Quejas y Agravios

Sección 2: Se creará un Comité de Quejas y Agravios el cual estará compuesto por dos miembros designados por la Unión, y dos representantes designados por la Autoridad.

PASO I

Sección 3: Las controversias o quejas deberán presentarse por la Unión al Comité de Quejas y Agravios en o antes de los próximos diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas o cuando la parte querellante debió haber tenido conocimiento de ellos.

Sección 4: Los representantes designados, se reunirán en un plazo no mayor de quince (15) días laborables de haberseles notificado por el querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo entre los Representantes, la parte querellada expondrá por escrito su decisión no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la reunión. De llegar a un acuerdo los representantes designados, éste será final siempre y cuando

no violente las disposiciones del Convenio y/o la política pública. Se dará cumplimiento a (los) acuerdo(s), dentro del término que estipulen las partes.

...

PASO II

Sección 9: En caso de que los Representantes no lleguen a un acuerdo, la parte querellante podrá someter el caso ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que la parte querellante reciba copia escrita de la decisión de la parte querellada.

Sección 10: Copia de la querella deberá ser notificada por la parte promovente el mismo día o al día siguiente de la radicación. Esta contestará por escrito la querella radicada dentro de diez (10) días laborables a partir del recibo de dicha notificación. La querella y la contestación serán notificadas personalmente o por correo certificado a la otra parte.

...

Sección 12: El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver la querella que se le presente y que no haya sido resuelta por el Comité de Quejas y Agravios de conformidad con las secciones precedentes.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 26 de febrero de 2009, el querellante José A. Martínez Vázquez, por conducto de su supervisor, el Sr. Ángel E. Ramírez Vélez, solicitó al Área de

Recursos Humanos que se le reclasificara al puesto de perito electricista.³

Para esa fecha, el Querellante ocupaba el puesto de auxiliar de electricista.⁴

2. El 1 de octubre de 2009, la Directora Ejecutiva Auxiliar para Recursos Humanos le notificó al Querellante que la solicitud de reclasificación no sería procesada, a tenor con una directriz administrativa del Director Ejecutivo contenida en el Boletín 2010-003 del 7 de julio de 2009.⁵
3. El antedicho Boletín (Memorando Circular de 7 de julio de 2009) indicó, tal y como fue redactado, lo siguiente:

TRANSACCIONES DE RECURSOS HUMANOS

Mediante el Memorando Circular Número 2009-016 del 21 de enero de 2009, se instruyó sobre el proceso a seguir en el uso del trámite de las transacciones de recursos humanos. No obstante, la crisis fiscal que enfrenta la Autoridad de Carreteras y Transportación, exige medidas de austeridad más severas. Por tanto y hasta nuevo aviso, no se autorizarán transacciones de personal que tengan impacto presupuestario, ya que agravan aún más la situación económica que intentamos conjurar...⁶

4. El 21 de octubre de 2009, la Unión presentó esta querrela ante el foro arbitral. En dicha querrela la Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo vigente en su Sección XIX, sobre el procedimiento para la reclasificación de plazas.

³ Anejo 1 del alegato del Patrono.

⁴ Id.

⁵ Anejo 2 del Patrono.

⁶ Anejo 3 del Patrono, suscrito por el Director Ejecutivo, Sr. Rubén A. Hernández Gregorat.

5. El 3 de noviembre de 2009, el Querellante presentó una Solicitud de Intervención ante el Comité de Quejas y Agravios.⁷ Dicha solicitud expresó, tal y como fue redactada, lo que sigue:

Conforme a la Sección 1 del Artículo XIX: “Procedimiento para Reclasificación de Plazas”, [el Querellante] solicitó por medio de su Supervisor, una Reclasificación al puesto de Perito Electricista de la Unidad Apropriada de la Unión UTAC.

...

La solicitud fue hecha con fecha del 26 de febrero de 2009 y le contestan, en violación a dicho Artículo, el día 1 de octubre de 2009 (157) días después de los sesenta (60) días estipulados en dicho Artículo en que venía obligada a contestar el Área de Recursos Humanos por el Convenio Colectivo - la Ley entre las partes Unión/Patrono ACT-) Ante lo antes señalado, la posición de la Unión es que proceda la reclasificación al puesto de Perito Electricista.

...

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de la vista de arbitraje la Autoridad levantó la defensa de arbitrabilidad en su vertiente procesal.⁸ La Autoridad alegó, en primer lugar, que la querella no era arbitrable, en su vertiente procesal, porque la Unión no agotó, dentro de los términos que dispone el Convenio Colectivo, los procedimientos establecidos en el Artículo XX, antes de acudir al foro de arbitraje. En segundo lugar, que de resolverse que la Unión podía acudir directamente al foro de arbitraje, ésta no acudió al paso uno en el término establecido en el Convenio Colectivo.

⁷ Anejo 4 del Patrono.

⁸Previo al planteamiento sobre arbitrabilidad procesal, la Autoridad presentó una moción solicitando la descalificación del Lcdo. Ramón Cruz Echevarría como portavoz y asesor legal de la Unión. La árbitra resolvió la susodicha solicitud con un **NO HA LUGAR**. Véase, registro oficial de la audiencia de arbitraje.

La Unión, por su parte, alegó que la defensa de arbitrabilidad que levantó el Patrono no procede porque ésta cumplió con todos los requisitos procesales. Sostuvo que la Unión cumplió con el término para presentar la querrela directamente a arbitraje. Que el Querellante fue notificado de la decisión de Recursos Humanos el 20 de octubre de 2009 y que el 21 de octubre de 2009 presentó la querrela en arbitraje, por lo cual la presentó dentro del término que establece el Convenio Colectivo. Además, arguyó que presentó otra querrela el 3 de noviembre de 2009, el cual es el día diez (10), contado a partir del 20 de octubre de 2009. Que, por tanto, la Unión cumplió con el término que dispone el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo en el paso uno. La Unión alegó que el incumplimiento del Patrono del Artículo XIX del Convenio Colectivo, que establece el término de sesenta (60) días para contestar la petición de reclasificación en un caso individual, le permitió al Querellante recurrir directamente al foro de arbitraje.⁹

Analizada la prueba presentada, resolvemos que le asiste la razón a la Autoridad. Veamos.

Conforme el Artículo XIX, Sección 1, el Querellante presentó una solicitud de reclasificación de plaza el 26 de febrero de 2009. Según la Sección 2 del referido Artículo, el Área de Recursos Humanos notificó su decisión al Querellante mediante carta con fecha de 1 de octubre de 2009. Según la referida carta, el Área de Recursos Humanos, por conducto de la Directora Auxiliar, Brenda I. Gomila Santiago, le notificó al Querellante que se negaba a procesar su solicitud de reclasificación de plaza. Entendemos que el

⁹ Alegato de la Unión, pág. 2.

efecto de la decisión de Recursos Humanos fue denegar la solicitud de reclasificación de plaza del Querellante. El Querellante, por su parte, no estuvo de acuerdo con la decisión y apeló presentando una querrela directamente al foro de arbitraje el 21 de octubre de 2009.

El Artículo XIX en su Sección 2, del Convenio Colectivo establece, claramente, lo siguiente: **si el trabajador no está de acuerdo con la decisión del Área de Recursos Humanos, éste apelará su caso al foro de arbitraje según se establece en el Artículo XX, Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios.** (Énfasis suplido).

Luego de un análisis de los Artículos XIX y XX en su totalidad resolvemos que las partes acordaron que el trabajador que no estuviera de acuerdo con la decisión emitida por el Área de Recursos Humanos podrá apelar al foro de arbitraje utilizando el procedimiento de quejas y agravios, **conforme el Artículo XX.** (Énfasis suplido). Dicho Artículo establece los pasos que el agraviado deberá agotar, dentro de los términos, desde el primer paso hasta acudir al foro de arbitraje.

El lenguaje del Artículo XX es claro y libre de ambigüedad al establecer que toda controversia basada en la aplicación o interpretación de las disposiciones del Convenio será de la competencia de los organismos creados por el Artículo XX; en la Sección 2, dispone para la creación de un Comité de Quejas y Agravios y define su composición; en las Secciones 3 a la 8 describe el Paso I; en las Secciones 9 al 17 describe el Paso II y en la Sección 12 del Paso II, se establece que: **“El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver la querrela que se le presente y que no haya sido resuelta por el Comité de Quejas y Agravios de conformidad con las secciones precedentes”.** (Énfasis

suplido). Mediante esta cláusula las partes acordaron otorgarle la jurisdicción exclusiva al árbitro para considerar y resolver la controversia que se le presente y que la misma no haya sido resuelta, luego de haber sido presentada por la Unión ante el Comité de Quejas y Agravios en o antes de los próximos diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a ésta o cuando la parte querellante debió haber tenido conocimiento de ellos.¹⁰ A tenor con el Convenio Colectivo, para la fecha de 21 de octubre de 2009, día en que la Unión presentó esta querrela ante el foro de arbitraje, el árbitro no tenía jurisdicción para adjudicar el caso del Querellante. Tanto el Artículo XIX como el Artículo XX no expresan que en los casos como el de marras el empleado podrá ir en apelación directamente ante el foro de arbitraje. De haberlo negociado las partes, así se hubiese expresado en el Convenio Colectivo. Por lo tanto, la Unión no cumplió con lo establecido en el Artículo XX, al acudir directamente al foro de arbitraje y obviar el Comité de Quejas y Agravios.

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela. Cuando una querrela no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro, generalmente, declarará la querrela como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.¹¹

¹⁰Artículo XX, Sección 3 del Convenio Colectivo vigente.

¹¹ Fairweather's Practice & Procedure in Labor Arbitration, BNA, Second Edition, (1983), pág. 101.

Es menester indicar que las cláusulas de un convenio colectivo son el resultado de los acuerdos negociados de buena fe y voluntariamente entre la unión y el patrono, para regir sus relaciones obrero-patronales. Por tal razón, nuestro Tribunal Supremo se ha referido al convenio colectivo como un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes. Los términos y condiciones obligan, tanto al patrono como a la unión y sus miembros.¹²

En este caso, la Unión no cumplió con los procedimientos que se establecen en los Artículo XIX y XX del Convenio Colectivo. Conforme al Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba presentada emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 8 de junio de 2011.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 8 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

¹² H.I.E.T.E.L v. Celulares, 169, D.P.R. 1 (2006).

LCDO RAMÓN L RAMOS APONTE
OFIC 805 EDIF. DORAL BANK
#33 CALLE RESOLUCIÓN
SAN JUAN PR 00920-2717

LCDO RAMÓN M CRUZ ECHEVARRÍA
REPRESENTANTE LEGAL UTAC
P O BOX 40493 MINILLAS STA.
SAN JUAN PR 00940

SRA NOELIS VILLEGAS LEVIS
RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
P O BOX 42007
SAN JUAN PR 00940-2007

SR NÉSTOR R GASPARINI TORRES
PRESIDENTE UNIÓN DE TRABAJADORES
DE LA AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
P O BOX 11085 FERNÁNDEZ JUNCOS STATION
SAN JUAN PR 00910

SR VÍCTOR ORTIZ RODRÍGUEZ
VICE PRESIDENTE UNIÓN DE TRABAJADORES
DE LA AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
P O BOX 11085 FERNÁNDEZ JUNCOS STATION
SAN JUAN PR 00910

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III