

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

(AMA)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

(TUAMA)

CASOS NÚM.: A-02-903

RECLAMACIÓN SALARIAL DE
RAÚL ORTEGA RAMÍREZ

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 13 de mayo de 2015.

Por la "Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José López Fonseca, Vicepresidente, el Sr. Jahnnny Rodríguez, Representante Comité de Quejas y Agravios, y el Sr. Raúl Ortega Ramirez, querellante.

Por la "AMA", la "Autoridad" o "el Patrono" comparecieron: el Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Santiago Rosado, Director de Relaciones Industriales y el Sr. Cristóbal Colón Díaz, Representante Comité de Quejas y Agravios.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

POR LA AMA:

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba documental y el derecho vigente si existe jurisdicción sustantiva en el caso. Si el trabajador Raúl Ortega Ramírez le corresponde la reclamación salarial ejerciendo funciones como Técnico Automotriz - Diestro, y si dicho puesto cualifica como difícil reclutamiento conforme al Convenio Colectivo vigente a las fechas de los hechos.

POR LA TUAMA:

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio que el 7 de febrero del 2002 el trabajador fue reclasificado correctamente. Por lo cual se solicita que se ordene se modifique la orden de cambio para incluir la retribución adecuada, se haga el ajuste salarial con retroactividad a la fecha de la orden de cambio se imponga la penalidad salarial, por ser una violación de salario y la imposición de honorarios de abogado conforme Teófilo Colon Molinar, vs AAA.

CONTROVERSIA A RESOLVER¹

Determinar si la querrela presentada por la TUAMA en nombre del querellante Raúl Ortega Ramirez es arbitrable o no sustantivamente.

El Árbitro emitirá el remedio adecuado.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según su versión del 24 de noviembre de 2008, dispone en su Artículo XIII, Inciso b, lo siguiente: "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 o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para medir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo".

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

Las relaciones obreras - patronales entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad (TUAMA) estaban regida por el Convenio Colectivo con vigencia del 1de marzo del 1998 hasta el 14 de julio del 2003.

EL ARTÍCULO V

INCISO B:

En el reclutamiento y selección de personal cubierto por la unidad apropiada de contratación, la Autoridad y la Unión acuerdan preparar su reglamento en el cual establecerán un procedimiento de reclutamiento de los candidatos a empleo cuyo objetivo será reclutar los mejores candidatos posibles de acuerdo a sus cualificaciones, aptitud, capacidad, conocimiento, preparación académica y/o técnicas, experiencia y otros requisitos que determinen la capacidad del candidato. Estos candidatos deberán cumplir con los requisitos de empleo que establezca la Autoridad para las plazas vacantes”...

“aquellos interesados en ocupar las plazas que la Autoridad interese llenar someterán solicitudes de empleo dentro del plazo especificado. Dichas solicitudes de empleo serán sometidas al comité de reclutamiento que aquí se crea. Dicho comité de Reclutamiento estará compuesto por dos representantes de cada parte. El comité evaluará las solicitudes y los candidatos a empleo tomando en consideración los criterios de idoneidad antes mencionados, realizando las recomendaciones correspondientes a la Autoridad la cual nombrará aquel o aquellos candidatos recomendados salvo que medie causa para su rechazo”.

“Cuando la Autoridad necesite cubrir plazas comprendidas en esta unidad de contratación, tanto la Unión como el patrono podrán someter candidatos a la consideración del comité”...

ARTÍCULO XXV

INCÍSO A.

La Autoridad pagara a todo empleado activo, que no sea mecánico colegiado y/o licenciado y/o de difícil reclutamiento, una bonificación de \$60.00 al mes. El mismo será computado a base de hora trabajada y hora en licencia de vacaciones disfrutada durante el periodo comprendido del 14 de julio de 1997 a la firma de este Convenio. A partir de estilos \$60.00 formaran parte de su salario

INCISO B

La Autoridad pagara a todo empleado activo mecánico colegiado y/o licenciado y/o de difícil reclutamiento una bonificación de \$120.00 al mes...

INCISO C

La Autoridad y la Unión Convienen en todo empleado activo que no sea mecánico colegiado y/o licenciado y/o de difícil reclutamiento, recibirán un aumento de salario de (\$60.00) al mes equivalente a .3461 centavos por hora a partir del 14 de julio de 1998 y (\$70.00) al mes equivalente a .4038 centavos por hora a partir del 14 de julio de 1999 y (\$70.00) al mes equivalente a .4038 centavos por hora a partir de 14 de julio de 2000 y (\$80.00) al mes equivalente a .4615 centavos por hora a partir del 14 de julio de 2001 y (\$80.00) al mes equivalente a .4615 centavos por hora a partir de 14 de julio 2002

INCISO D

La Autoridad y la Unión Convienen en que los mecánico colegiado y/o licenciado y/o personal difícil reclutamiento, recibirán un aumento de salario de (\$120.00) al mes equivalente a .6923 centavos por hora a partir del 14 de julio de 1998 y (\$130.00) al mes equivalente a .750 centavos por hora a partir del 1ro de julio de 1999 y (\$70.00) al mes equivalente a .4038 centavos por hora a partir de 1ro de julio de 2000 y (\$80.00) al mes equivalente a .4615 centavos por hora a partir del 14 de julio de 2001 y (\$80.00) al mes equivalente a .4615 centavos por hora a partir de 1ro de julio 2002".

INCISO 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. "Semi -diestro con diploma-\$5.25 p/h."
- c. "Conductores de ruta regular-\$5.40 p.h."
- d. Semi-diestro sin diploma - \$5.20 p/h."
- e. No diestro- \$5.15 p/h."

HECHOS CONCLUIDOS

El 27 de junio del 2001, el señor Raúl Ortega Ramírez recibió comunicación de parte de la Autoridad donde le indicó lo siguiente: "Usted ha sido seleccionado para ocupar una plaza de Semi-Diestro (Ayudante de Electromecánica) con status probatorio en esta Autoridad efectivo el 2 de julio de 2001. Devengará un salario de \$5.80 la hora y estará adscrito al área de Operaciones". El 29 de junio del 2001, firmó el documento de Nombramiento y Juramentación de empleado identificado como Rev. 1094 para el puesto de Semi-Diestro mediante el affidavit número 9760. El 19 de julio de 2001, se tramitó un cambio de estado correspondiente a un aumento por Convenio de \$5.80 la hora donde se le aumentó a \$6.2620 por hora, con efectividad tentativa según el documento el 14 de julio de 2001. El 6 de septiembre del 2001, el Sr. Alberto Aponte, Asistente del Director del Área de Operaciones, le notificó mediante comunicación al señor Rubén Orama, Jefe de Sección de Nómina, que el querellante Raúl Ortega estaría cubriendo la posición de Diestro en el Taller de Inspección hasta que el empleado Adrián Torres, regresara de sus vacaciones. El 20 de septiembre del 2001, el señor David Trinidad Ruiz, Representante Sindical y a nombre del querellante Ortega Ramírez radicó querrela ante el Comité de Quejas y Agravio conforme al Convenio Colectivo. Solicitó que se citara al

querellante alegando que el empleado está en una plaza de mecánico colegiado y licenciado para que se le pague el salario de difícil reclutamiento, conforme con los Artículos VII, IX, y XXV del Convenio. Celebrada la vista ante el Comité de Quejas y Agravios, el 3 de octubre del 2001 el querellante alegó, según se desprende del acta emitida por dicho Comité, que: “entiende que tiene derecho a lo que reclama según el convenio colectivo vigente en el artículo 25 y 29”. La Autoridad señaló, según se desprende del acta, que: “entiende que no tiene derecho a lo que reclama conforme al artículo 25 del Convenio”. La disposición final del Comité fue: “Las partes no se ponen de acuerdo, por lo cual la parte interesada radicará en arbitraje”. Esta acta fue firmada por los representantes de las partes. El 29 de octubre del 2001, en el documento identificado como OP-15-2001, Informe de Cambio, se realizó una reclasificación de puesto (Ascenso) de Semi -Diestro con salario de \$ 6.262 por hora a Diestro con licencia con un salario de \$6.262 por hora. Para la adjudicación de ese aumento se utilizó el documento vigente para ese entonces como instrumento para establecer los aumentos de salarios por hora tomando en consideración los años de servicio. (Conforme a la Tabla de: Aumentos de Sueldos TUAMA Desde 7-14-01 Hasta 7-13-02). El 3 de diciembre del 2001, el Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió la notificación número uno (1) para celebrar la vista del caso el 12 de diciembre de 2002. El 27 de diciembre del 2001, el señor Alberto Aponte, Asistente del Director del Área de Operaciones, le remitió comunicación al señor Luis R. Díaz Cuevas, Vicepresidente de Capital Humano, donde le indicó que: “Durante el mes de octubre de 2001 se celebró el escogido de turnos de taller” “donde el trabajador Raúl Ortega escogió y cualificó para una posición de Técnico

Automotriz-Diestro. Según se desprende del documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento de sueldo de \$6.262 por hora a \$ 6.724 por hora. El 4 de marzo del 2003, el Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió la notificación número dos (2) para celebrar la vista del caso el 18 de septiembre del 2003. Con efectividad al 15 de julio del 2003, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento por Convenio de \$6.724 por hora a \$ 7.243 por hora. El 8 de octubre de 2003, el Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió la notificación número tres (3) para celebrar la vista del caso el 7 de julio del 2004. Con efectividad al 5 de julio del 2004, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento por acuerdo de Transacción y Relevó General entre AMA y TUAMA de sueldo de \$7.243 por hora a \$ 7.493 por hora. Con efectividad al 14 de julio del 2004, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento de sueldo por Convenio de \$7.493 por hora a \$8.07 por hora. El Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió la notificación número cuatro (4) para celebrar la vista del caso el 3 de mayo de 2005. Con efectividad al 23 de mayo de 2005, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento de sueldo por acuerdo entre AMA y TUAMA de 2004 de \$8.07 por hora a \$8.32 por hora. Con efectividad al 14 de julio de 2005, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría

de tallerista, recibió aumento de sueldo por Convenio de \$8.3203 por hora a \$8.926 por hora. Con efectividad al 14 de julio de 2006, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista recibió aumento de sueldo por Convenio de \$8.9258 por hora a \$9.614 por hora. El Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió la notificación número cinco (5) para celebrar la vista del caso el 18 de septiembre del 2006. Con efectividad al 14 de julio de 2007, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista recibió aumento de sueldo por Convenio de \$9.6137 por hora a \$10.403 por hora. Con efectividad al 1 de enero de 2008, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento de sueldo por acuerdo transaccional del 3 de enero de 2008 de \$10.403 por hora a \$10.503 por hora. Con efectividad al 1 de diciembre de 2008, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista recibió aumento de sueldo por acuerdo transaccional del 1 de marzo de 2008 de \$11.442 por hora a \$11.542 por hora. Con efectividad al 14 de julio de 2009, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió aumento de sueldo por Convenio de \$11.542 por hora a \$12.461 por hora. Con efectividad al 14 de julio 2010, según se desprende en el documento identificado como OP-15 -2001 Informe de Cambio el empleado con la categoría de tallerista, recibió primer plazo de aumento de \$12.461 por hora a \$12.980 por hora.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

En este caso la Autoridad nos planteó, como una de sus defensas, que este Árbitro carece de jurisdicción, facultad o autoridad para atender la presente querella, y para emitir el remedio solicitado por los querellantes. En síntesis, la Autoridad, argumentó que existe un Convenio Colectivo negociado con la Unión a través de su representante exclusivo, el cual dispone cuál es el salario por hora que el querellante (entiéndase "mecánico") tienen derecho a recibir como empleados de la Autoridad. Además, la Autoridad sostiene que no hay controversia en torno a que la Autoridad siempre le ha satisfecho al Querellante el salario al que tienen derecho, conforme fue negociado y según lo dispone el Convenio. Sostiene finalmente la Autoridad que habiendo las partes establecido en el Convenio Colectivo cuál es el salario por hora que el querellante habrá de devengar, este Árbitro no tiene autoridad, facultad o jurisdicción para enmendar, alterar o modificar la escala salarial negociada y acordada por las partes en el Convenio Colectivo. Dice la AMA en su alegato a las páginas 8,9 y 10 lo siguiente:

Evidentemente en este caso el querellante no ha presentado prueba del alegado difícil reclutamiento "para probar los hechos esenciales de su reclamación". (Énfasis nuestro).

De otra parte es importante de entrada señalar que el salario del trabajador está establecido por el Convenio Colectivo ratificado por la Unidad apropiada acordado y firmado por las partes. De existir reclamo de salario de parte de del trabajador debe presentar prueba clara y convincente y que dicha actuación no debe tener vestigios de ser caprichosa o inicua.

El Artículo XXV, sobre Jornales, de dicho Convenio Colectivo, disponía que los empleados recibirían aumentos salariales con equivalencias por hora. Plantear que le corresponden los aumentos otorgados por convenio de los años previos al reclutamiento al señor Ortega Ramírez lacera los más profundos conceptos de la Negociación Colectiva.

De una lectura profunda del Convenio Colectivo, prestando particular atención a las cláusulas invocadas por la unión, no hemos encontramos nada que nos permita inferir que el salario asignado al querellante no es el correspondiente conforme al Convenio. Por lo tanto, no cabe hablar de que se ha violado derecho alguno reconocido en el Convenio Colectivo por el cual tengan derecho a reclamar. Se desprende con claridad que los aumentos de salarios a los que hace referencia era para los trabajadores activos. Veamos:

El artículo XXV del Convenio vigente al momento de la querrela establece en el inciso A. lo siguiente: "La Autoridad pagara a todo empleado activo, que no sea mecánico colegiado y/o licenciado y/o de difícil reclutamiento, una bonificación de \$60.00 al mes..."

El inciso B del artículo XXV lee: "La Autoridad pagara a todo empleado activo mecánico colegiado y/o licenciado y/o de difícil reclutamiento una bonificación de \$120.00 al mes..."

El inciso C. del artículo XXV lee: "La Autoridad y la Unión Convienen en todo empleado activo que no sea mecánico colegiado y/o licenciado y/o de difícil reclutamiento, recibirán un aumento de salario de (\$60.00)..."

Estas modificaciones en los salarios se realizaron como parte de unas bonificaciones a la firma del Convenio del 1 de marzo del 1998, fecha que el querellante no era empleado de la Autoridad.

Como ya se ha explicado y se desprende con claridad de los hechos no fue hasta el 29 de octubre del 2001 según se establece en el documento identificado como OP-15-2001, informe de cambio que se realizó una reclasificación de puesto a Diestro con licencia con un salario de \$6.262 por hora salario correspondiente conforme al Convenio Colectivo.

Reiteramos es importante señalar que el salario del trabajador está establecido por el Convenio Colectivo ratificado por la Unidad apropiada acordado y firmado por las partes.

“Por tanto cualquier cambio en las escalas salariales que rigen sobre la clasificación a la cual pertenecen los querellantes, deben ser asunto a ser discutidos y establecidos mediante el proceso de negociación colectiva” *Autoridad Metropolitana De Autobuses vs. Trabajadores Unidos De La AMA Y Ramas Anexas en el caso A-1005 -99 supra.*

Es máxima del derecho Laboral que la arbitrabilidad va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto en específico. Esta jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance. Mark M. Grossman, *The Question of Arbitrability*, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconhove, editor *Fairwather's Practice and Procedure in Labor Arbitration*, BNA, Washington, D.C., 3ra Ed., 1991.

En este sentido en el caso de la Corporación de Puerto Rico para la difusión pública vs. Unión General de Trabajadores., 2002 T.S.P.R.51 el Tribunal Supremo estableció que: Corresponde al árbitro establecer la jurisdicción antes de entrar a dilucidarla en los méritos.

En este caso evidentemente el asunto salarial surge claramente del Convenio Colectivo que atreves de sus

representantes sindicales negociaron, acordaron y establecieron los salarios por hora. Por tanto el salario del trabajador está establecido por el Convenio Colectivo ratificado por la Unidad apropiada acordado y firmado por las partes. Sería totalmente improcedente, ultravire y un acto nulo de parte de árbitro entrar a dilucidar asuntos negociados colectivamente como lo es en este caso el salario.

Como señaláramos previamente las partes acordaron someterse a un proceso de negociación colectiva acordaron y firmaron un acuerdo entre las partes que los obliga a regir sus asuntos y controversias laborales convirtiendo en ley ese convenio según lo ha expresado nuestro más alto foro; Una vez negociado el Convenio Colectivo es la ley entre las Partes. Vélez Miranda vs. Servicios Legales 98 T.S.P.R.; J.R.T. vs. Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 D. P. R. 318 (1988).

En S.I.U. de Puerto Rico vs Ortis Elevador Co., 105 D.P.R. 832 (1977) el Tribunal Supremo se expresó a los fines de que: "el árbitro no tiene facultad para enmendar, alterar o modificar lo negociado por las partes en un Convenio Colectivo." Basado en el principio rector que los Convenios es la ley entre las partes. Vélez Miranda vs. Servicios Legales 98 T.S.P.R.; J.R.T. vs. Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 D. P. R. 318 (1988).

De igual forma en cuanto al alcance y actuación de los árbitros en el caso *Electrical Worker vs. Jetero Corp.*, 496 F. 2d 661 (1974) se estableció que: Las actuaciones del árbitro no solo están limitadas por lo negociado en el Convenio Colectivo sino que cualquier determinación arbitral contraria a estas sería nula e inexistente en derecho. *Montañez Rivera vs. Policía de Puerto Rico.*, 2000 0T.S.P.R.68; *J.R.T. vs Autoridad de Comunicaciones.*, 110 D.P.R 879 (1981).

En conclusión, negociado el Convenio Colectivo habiendo las partes acordado lo referente a salario por hora a ser devengado por los miembros de la unidad apropiada. El árbitro está impedido de modificar, alterar, cambiar los términos acordado por lo que entendemos el caso no es arbitrable conforme a todo lo planteado.

De proceder con los cambios estaría actuando fuera de la jurisdicción que adquiere mediante el Convenio Colectivo y constituiría un acto ultravire el modificar las condiciones unilateralmente. En S.I.U. de Puerto Rico vs Ortis Elevator Co., supra; J.R.T. vs. National Packing Co., 112 DPR 162 (1982) el Tribunal reitera la máxima de que; El otorgar como remedio un salario distinto al negociado por las partes se aleja de la esencia y letra del Convenio.

De los documentos presentados por el querellante no surge evidencia de que se llevó a cabo un proceso de difícil reclutamiento en la Autoridad. El único proceso de reclutamiento que el trabajador Raúl Ortega Ramírez participó fue para ocupar el puesto semi- diestro como Ayudante de Electromecánica. Por el contrario de los documentos presentados emana que el puesto que ocupo como diestro con licencia lo obtuvo mediante una selección voluntaria en el escogido de octubre del 2001.

Finalmente para la Autoridad no existe controversia ya que mediante el proceso de Negociación Colectivas las partes acordaron y establecieron los salarios por hora en el Convenio Colectivo el que fue ratificado por la unidad apropiada y firmado por las partes.

El trabajador recibió el salario estipulado por convenio y ha continuado recibiendo los aumentos negociados y que por transacción se han acordado según toda la evidencia presentada.

Insistimos no existe controversia en torno a la Autoridad debido a que siempre se le ha satisfecho el salario a que tiene derecho el trabajador conforme dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

Reiteramos el árbitro no tiene autoridad para enmendar, o alterar lo negociado en el convenio y asignarle al querellado un salario mayor al dispuesto por Convenio.

La Unión, por su parte, manifestó que siendo el Patrono una entidad que forma parte del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, estaba obligada a dar cumplimiento cabal a las disposiciones constitucionales de igual paga por igual trabajo; a la luz de lo cual, vendría obligado a garantizar igual salario a las personas en igual posición laboral y que realicen las mismas funciones. Argumentó la Unión, que, si la Autoridad reconoció que la labor realizada por el querellante tenía cierto valor, el mismo valor debía ser atribuido a cualquiera que realizara dichas labores. La Unión presentó su planteamiento a la luz de que el 7 de febrero del 2002 el trabajador fue reclasificado correctamente. Por lo cual, solicitó se modifique la orden de cambio para incluir la retribución adecuada, se haga el ajuste salarial con retroactividad a la fecha de la orden de cambio, se imponga la penalidad salarial. Como señaláramos previamente, las partes no lograron someter un acuerdo de sumisión en conjunto. Por lo que el Patrono sometió ante la consideración de este Árbitro un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva o sea si tenemos o no facultad para emitir el remedio solicitado.

OPINIÓN

Surge claramente del Convenio Colectivos sometido en evidencia que el trabajador reclamante en este caso, a través de su representante sindical exclusivo, negociaron, acordaron y establecieron cuál sería el salario por hora que es aplicable. Más aun, forzoso es concluir que lo negociado por la Unión en dichos convenios fue satisfactorio para ellos, pues los mismos fueron objeto de ratificación por la matrícula. La Unión nos solicita como remedio que se modifique la orden de cambio para incluir la retribución adecuada, se haga el

ajuste salarial con retroactividad a la fecha de la orden de cambio se imponga la penalidad salarial. No tenemos autoridad para así hacerlo.

Hace ya más de 40 años que en Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U. S. 593 (1960) el Tribunal Supremo de los Estados Unidos expresó que los Árbitros están limitados a resolver las controversias de arbitraje obrero-patronal conforme a los términos y condiciones de empleo negociados por las partes en un convenio colectivo:

... an arbitrator is confined to interpretation and application of the collective bargaining agreement; he does not sit to dispense his own brand of industrial justice. He may of course look for guidance from many sources, yet his award is legitimate only so long as it draws from the collective bargaining agreement. When the arbitrator's words manifest an infidelity to this obligation, courts have no choice but to refuse enforcement of the award

Son las partes, y no el árbitro, las que, en el ejercicio de su derecho a negociar colectivamente, quienes establecen en el Convenio Colectivo los términos y condiciones de empleo, incluyendo el aspecto del salario. Sabido es, que una vez negociado el Convenio Colectivo el mismo es la ley entre las partes. Vélez Miranda v. Servicios Legales, 98 T. S. P. R. 1; T. R. T v. Tunta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 D. P. R. 318 (1988); Pérez v. AFE, 87D. P. R. 118 (1963).

Sobre la importancia de un convenio colectivo en el campo laboral y la importancia de protegerlo en el negociado, nuestro más alto faro expresó en Unión de la Industria Licorera, 116 D. P. R. 348 (1985), a la pág. 352:

La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobreestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas

y acaloradas horas de discusión entre patrono y la portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y fin de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio colectivo es un mecanismo que - en adición a ser un contrato que como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes... - promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.

Así pues, son los términos y condiciones establecidos en el Convenio Colectivo los que enmarcan los parámetros de la autoridad que tienen los árbitros para entender en las disputas, resolver las mismas y otorgar remedios. Véase AT&T Technologies v. Communication Workers, 475 U. S. 643 (1986). En síntesis, el poder remedial de los árbitros está subordinado a lo que ha quedado establecido en el Convenio Colectivo, resultado de la negociación habida entre el patrono y la unión.

Lo resuelto en Steelworkers, supra, es la norma que siempre ha prevalecido en nuestra jurisdicción. En S. I. U. de Puerto Rico v. Otis Elevador Co., 105 D.P.R. 832 (1977), el Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que el árbitro no tiene facultad para enmendar, alterar o modificar lo negociado por las partes en un Convenio Colectivo. Esta limitación se deriva obviamente del principio rector de que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes, y en tal virtud las obliga a acatar lo que está en el negociado. Vélez Miranda v. Servicios Legales, 98 T. S. P.R.

1; J. R. T. v. Tunta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 D. P. R. 318 (1988); Pérez v. AFE, 87 D. P.R. 118 (1963).

Las actuaciones de los árbitros no solo están limitadas por los términos de un Convenio Colectivo, sino, que cualquier laudo contrario a lo convenido en el Convenio es nulo y sin vigor. Electrical Workers v. Tetero Corp., 496 F. 2d 661 (1974).

Corresponde entonces a los árbitros velar por su jurisdicción antes de entrar a dilucidar los méritos de una querrela. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 T. S. P. R 51.

De todo lo anteriormente dicho, resulta obvio que un árbitro, actúa *ultra vires* cuando su determinación tiene el efecto de enmendar, alterar o modificar lo expresamente dispuesto en las cláusulas contractuales negociadas por las partes. En el caso ante nuestra consideración, de nosotros conceder lo peticionado por la Unión, estaríamos modificando los salarios previamente negociados por las partes. Conceder el remedio perseguido por la Unión sería invadir y variar aspectos recogidos en el Convenio Colectivo; por lo tanto, representaría esto una actuación nula en derecho. Se ha establecido que al ser nulo un laudo, sus consecuencias también son nulas, por ser el laudo uno inexistente en derecho. Montañez Rivera v. Policía de Puerto Rico 2000 T. S.P.R. 68; J. R. T. v. Autoridad de Comunicaciones, 110 D. P.R. 879 (1981).

En este caso la Unión y la Autoridad negociaron y establecieron en dichos Convenios una escala salarial, la cual dispone cuál es el salario

aplicable a los mecánicos o diestros. Este Árbitro no tiene autoridad para enmendar o alterar lo negociado en el Convenio Colectivo y asignarles a los querellantes un salario por hora mayor al dispuesto por Convenio. Distinto sería el caso si el salario negociado hubiese sido menor al salario mínimo federal o si la Autoridad le hubiese pagado por debajo de lo negociado. Sin embargo, este no es el caso. En el caso de autos, al querellante no se le ha pagado por debajo del salario que negociaron las partes en el Convenio Colectivo. Esa es, a nuestro juicio, la única responsabilidad de la Autoridad para con ellos.

Habiendo las partes negociado y acordado en el Convenio Colectivo cuál es el salario por hora a ser devengado por el querellante, no puede, este Árbitro, por orden arbitral, modificar los términos negociados por éstas en el Convenio Colectivo. Hacerlo implicará otorgar, mediante laudo de arbitraje, condiciones de empleo que le correspondería a las partes haberlas establecido mediante la negociación colectiva. El otorgar como remedio un salario distinto al negociado por las partes se aleja de la esencia y letra del Convenio. S. I. U. de Puerto Rico v. Otis Elevator Co., supra; J. R. T. v. Nacional Packing Co., 112 DPR 162 (1982).

Como señalamos, una de las máximas o principios fundamentales en el campo de la interpretación de convenios colectivos para efectos de arbitraje es que un árbitro no puede añadir o alterar términos de un convenio colectivo sin la autorización de las partes. Esto se debe principalmente a que la política pública respalda el que sean las partes

regidas por un convenio colectivo las que deben fijar los términos y condiciones de empleo a través de la negociación colectiva. Véase la *Ley de Relaciones del Trabajo*, 29 L. P. R. A. 61 et. seq.; U. T. I. E. R. v. J. R. T., 99 D. P. R. 512 (1970). Al respecto, el Artículo 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada establece que:

La política pública del Gobierno de Puerto Rico, en lo que respecta a las relaciones entre patronos y empleados y a la celebración de convenios colectivos, es que a continuación se expresa: 3) A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas." Véase 29 L. P.R. A 62. (Énfasis nuestro).

En el caso de autos, el Convenio establece clara y exactamente cuáles serán las escalas salariales, por lo tanto, el árbitro no puede cambiar dichas escalas establecidas en el Convenio. De hacerlo, el laudo será uno nulo por ser contrario a la política pública.

Cualquier cambio en las escalas salariales que rigen sobre la clasificación a la cual pertenece el querellante, debe ser asunto a ser discutido y establecido mediante el proceso de negociación colectiva.

En vista de lo anterior, de acuerdo con la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho, declaramos con lugar la defensa de arbitrabilidad sustantiva traída por la Autoridad, por el fundamento de que este Árbitro carece de jurisdicción o autoridad, bajo el Convenio Colectivo

Colectivo para entender en la querrela de epígrafe y otorgar el remedio que se ha solicitado.

En atención a todo lo anterior, emitimos el siguiente:

LAUDO:

La querrela radicada por la UNIÓN no es arbitrable sustantivamente, a no ser que un Foro o Tribunal competente resuelva lo contrario. Se desestima la querrela y ordenamos su cierre con perjuicio.

En San Juan, Puerto Rico a 22 de mayo de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, a 22 de mayo de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. GIL A. RODRIGUEZ
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO
CALLE ARECIBO #8, STE. 1-B
SAN JUAN PR 00917

SR. JOSÉ LOPEZ FONSECA
VICEPRESIDENTE TUAMA
URB. SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE. PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

SR MIKE O'NEILL ROSA
PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. CRISTOBAL COLÓN
REPRESENTANTE AMA
COMITÉ QUEJAS Y AGRAVIOS
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. JAHNNY RODRIGUEZ
REPRESENTANTE TUAMA
COMITÉ QUEJAS Y AGRAVIOS
URB. SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE. PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III