

**ESTADO LIBRE ASOCIADO 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
(PATRONO O AUTORIDAD)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3972^{1*}

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM: A-06-3471

SOBRE: AMONESTACIÓN

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el martes 27 de febrero de 2007. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 28 de marzo de 2007, fecha en que venció el término para entregar los respectivos alegatos.

Por la **Autoridad de Carreteras y Transportación**, en adelante "**la Autoridad**" comparecieron: el Lcdo. Juan Carlos Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz y Grace M. Díaz Pastrana, Especialista en Relaciones Industriales.

¹ *Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

Por la **Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras y Transportación**, en adelante "**la Unión**" comparecieron: la Lcda. Maribel Vidal Valdés, Asesora Legal y Portavoz y el Querellante, Ángel Ayala Sierra.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

[Determinar]si este Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene jurisdicción por existir falta de arbitrabilidad.

[Determinar]si procede o no la amonestación formal del Sr. Ángel Ayala Sierra.

POR LA UNIÓN:

Determinar si procedía que el Patrono amonestara formalmente al Sr. Ángel Ayala Sierra como medida disciplinaria por una conducta que en ninguna forma demuestra falta de eficiencia, diligencia e interés para con sus responsabilidades.

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 Arbitraje², determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

² **Artículo XIV - Sobre Sumisión:**

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el

Que la Honorable Ábitro determine si la querrela es o no arbitrable. De la Ábitro determinar que es arbitrable que determine conforme a la prueba, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo, si procede o no la amonestación formal del Sr. Ángel Ayala Sierra. De la Ábitro determinar que no procede la amonestación formal que provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES³

ARTÍCULO XXI

Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios

...

Sección 3: Las controversias o quejas deberán presentarse por la Unión al Comité de Quejas y Agravios a la brevedad posible y, a más tardar, dentro 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 16: De sostenerse la medida disciplinaria, el empleado y/o la Unión, una vez reciban la formulación de cargos mediante correo certificado o entrega personal, tendrán quince (15) días laborables desde el recibo de la misma para radicar el caso en el foro de arbitraje según el procedimiento establecido en este artículo.

ábitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El ábitro 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.

³ Exhibit 1 Conjunto; Convenio Colectivo vigente desde el 1ro. de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2005, prorrogado hasta el 31 de octubre de 2005.

IV. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES AL CASO**Reglamento sobre Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁴**

...

IV. Aplicabilidad: Estas normas son aplicables a los empleados o funcionarios de carrera (gerenciales y unionados), conforme con la Ley Orgánica, estatutos internos, Reglamento de Personal y de acuerdo a los derechos reservados a la Autoridad en el Convenio Colectivo con su Unión de Trabajadores.

...

VII. Normas que regirán el proceso para aplicar Medidas Disciplinarias:

A: ...

B: ...

C: 1. ...

2. ...

3. ...

4. Luego de la vista informal o del análisis de la comunicación del empleado, el Director del Área de Recursos Humanos rendirá un informe, por los conductos correspondientes al Director, no más tarde de veinte (20) días laborables de iniciarse la investigación con las recomendaciones correspondientes. De sostener la medida disciplinaria, la autoridad nominadora formulará y notificará por escrito al empleado, los cargos correspondientes y le advertirá de su derecho a apelar, dentro de treinta (30) días ante el Comité de Apelaciones de la Autoridad cuando sean empleados gerenciales y según el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo en caso de los empleados unionados.

⁴ Exhibit 2 Conjunto. Reglamento de 19 de agosto de 1992.

V. RELACIÓN DE HECHOS

Los hechos pertinentes al presente caso son los siguientes:

1. Las partes firmaron el Convenio Colectivo que rigió las relaciones obrero-patronales durante el período correspondiente al 1ro. de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2005.
2. Posterior al 30 de junio de 2005, se extendió la vigencia del Convenio Colectivo hasta el 31 de octubre de 2005.
3. Pasado el 31 de octubre de 2005, el Convenio Colectivo expiró. Las partes negociaron y firmaron un nuevo Convenio Colectivo con vigencia a partir del 1ro. de julio de 2006.
4. El aquí querellante, Sr. Ángel Ayala Sierra, laboró como empleado de la Autoridad.
5. En mayo de 2006, la Autoridad notificó por escrito al Querellante que se aplicaría una amonestación formal como medida disciplinaria. Cabe señalar que, para la fecha en que ocurrieron los hechos que originaron dicha medida disciplinaria el Convenio Colectivo estaba vigente.
6. El 7 de junio de 2006, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso debemos determinar si la querrela es arbitrable en la vertiente sustantiva y de ser arbitrable, que esta árbitro determine conforme a la prueba, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo, si procede o no la amonestación formal del Sr. Ángel Ayala Sierra.

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA DEL CASO A-07-3972

La Autoridad alegó que la controversia de éste caso no es arbitrable en su vertiente sustantiva. Ésta planteó que al momento de la radicación de la querrela, el 7 de junio de 2006, había expirado la vigencia del Convenio Colectivo, por lo tanto, no existía ley que facultase a este foro a intervenir y dirimir las controversias utilizando el mecanismo de arbitraje. Que dado la inexistencia de dicho Convenio Colectivo no es arbitrable la controversia plasmada ante este foro por lo que el árbitro debe declararse sin jurisdicción.

Por su parte, la Unión alegó que los hechos que dieron lugar a esta controversia se originaron en febrero de 2005, estando vigente el Convenio Colectivo. Ésta sostuvo que el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, el cual forma parte del contrato de empleo, entre la Autoridad y cada uno de los empleados, dispone en la Sección VII, Inciso 4, que el recurso que un empleado unionado tiene para apelar una medida disciplinaria es utilizar el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo, o sea, llevar el proceso a arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Que el

Reglamento no dispone de algún otro recurso o procedimiento alterno que los empleados unionados deban o puedan utilizar cuando el convenio colectivo no esté vigente.

En el caso de autos, los hechos que dieron origen a la presente controversia o agravio en particular, ocurrieron bajo la vigencia del Convenio Colectivo; mientras que, la acción disciplinaria impuesta al Sr. Ángel Ayala Sierra, por la Autoridad, relacionada a dicho agravio, se concretó estando el Convenio Colectivo expirado. La palabra agravio, en inglés “grievance”, se puede definir como sigue:

Any complaint by an employee or by a union (sometimes by the employer or employer association), concerning any aspect of the employment relationship. The complaint may be real or fancied, arbitrable or nonarbitrable under the contract. Arbitrable grievances are usually those which arise out of the interpretation or application of the terms of the collective bargaining agreement. ⁵

El Tribunal Supremo de Puerto Rico⁶ ha definido la arbitrabilidad sustantiva como sigue:

La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida es una que debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje.

El planteamiento sobre arbitrabilidad sustantiva, por parte de la Autoridad, nos presenta la siguiente interrogante: ¿es o no arbitrable el agravio que se originó de hechos

⁵ Roberts' Dictionary of Industrial Relations, BNA, Second Edition, 1971, página 171.

⁶ Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134.

que ocurrieron antes de la expiración del Convenio Colectivo cuando la querella se radicó en el foro arbitral después de expirado dicho Convenio Colectivo? Relacionada a dicha interrogante sobre arbitrabilidad, en City of Detroit, 71 LA 340, 341 (1978), el Árbitro Benson S. Munger expresó lo que sigue:

If the demand for arbitration occurs after the termination of the agreement, while the grievance arose prior to termination, courts will normally order arbitration. Piper v. Meco, Inc., 302 F. Supp. 926, 927 (1968).

Respecto de la arbitrabilidad después de la expiración del Convenio Colectivo conforme a la ley federal, el reconocido académico, Demetrio Fernández Quiñones en sus comentarios de los casos Nolde Brothers, Inc. v. Local 358, Bakery and Confections Workers Union, 430 U.S. 243 (1977) y Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964), expresó lo siguiente: ⁷

Especificó el Tribunal [Supremo] que el deber de arbitrar se extiende después de la terminación del contrato:

- (i) Para permitir un laudo después de expirado el contrato y que el agravio haya surgido durante el contrato colectivo, o
- (ii) Como Wiley, para completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo.

Entendió[el Tribunal Supremo]que el agravio en Nolde, a diferencia de Wiley, se sometiera después de la terminación del contrato colectivo. No existía razón alguna para creer que el deseo de las partes de resolver sus disputas de manera rápida, económica y por un tribunal experto finalizara con la terminación del contrato...

⁷ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, 2000, páginas 421 y 422.

En Litton Financial Printing División v. N.L.R.B. [501 U.S. 190 (1991)] el Tribunal Supremo federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación restrictiva de Nolde.

...

La opinión mayoritaria se expresó como sigue:

A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where, under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual rights survive expiration of the remainder of the agreement.

Entendemos, según lo resuelto en Wiley, *supra*, Nolde, *supra* y Litton, *supra*, que el deber de arbitrar se extiende a las controversias que surgen después de la terminación del Convenio Colectivo en aquellos casos en que: a) los hechos que originaron el agravio ocurrieron antes de la expiración del contrato; b) la acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo; c) el derecho contractual en disputa subsista a la expiración del convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos y d) las partes tuvieran la intención de mantener la obligación contractual de someter las controversias que surjan bajo el Convenio Colectivo a arbitraje ya que ésta obligación no cesa de forma inmediata con la terminación del contrato. (Traducción nuestra).

En Nolde, *supra*, el Honorable Juez Presidente Burger expresó lo siguiente:

Our prior decisions have indeed held that the arbitration duty is a creature of the collective-bargaining agreement and that a party cannot be compelled to arbitrate any matter in the absence of a contractual obligation to do so. Adherence to these principles, however, does not require us to hold that termination of a collective-bargaining agreement automatically extinguishes a party's duty to arbitrate grievances arising under the contract. Carried to its logical conclusion that argument would preclude the entry of a post-contract arbitration order even when the dispute arose during the life of the contract but arbitration proceedings had not begun before termination...⁸

A nuestro mejor entender, en primer lugar, los hechos que dieron origen a la presente controversia ocurrieron antes de la expiración del Convenio Colectivo. En segundo lugar, la obligación contractual de resolver las disputas de manera rápida y económica utilizando el procedimiento provisto en el Convenio Colectivo subsistió por la intención de las partes. A la luz de la oración número 5 de la Relación de Hechos y de la prueba presentada por la Unión, no controvertida por la Autoridad, concluimos que la Autoridad utilizó el procedimiento provisto en el Convenio Colectivo para resolver la presente disputa. Esto demostró la intención de las partes de que subsistiera la obligación contractual de arbitrar. Por tanto, dicha obligación no cesó con la terminación del Convenio Colectivo.

Por los fundamentos anteriormente expuestos determinamos que la controversia es arbitrable.

⁸ *Nolde, supra*, a las páginas 250 y 251.

B. SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO NÚM. A-06-3471

La controversia de la presente querrela es la siguiente: si procede o no la imposición de una amonestación formal al Sr. Ángel Ayala Sierra. Durante la audiencia de arbitraje, la Autoridad decidió no presentar prueba documental o testifical pertinente a éste caso. Es menester indicar que, siendo la amonestación formal una acción disciplinaria, el peso de la prueba recae en el Patrono. A tales efectos, nuestro Tribunal Supremo ha expresado lo siguiente:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos en los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

...

En los casos de despido al igual que en otros casos de acciones disciplinarias, "es el patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una o la otra forma". J.R.T. v. A.E.E., 117 D.P.R. 222 (1986).⁹

En la presente querrela es la Autoridad quien tiene el peso de la prueba. Por tanto, ante la falta de prueba pertinente al caso y por los fundamentos anteriormente expuestos, resolvemos la querrela a favor de la Unión.

⁹ J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

Conforme al Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba presentada emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querrela es arbitrable.

Conforme a la prueba, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo determinamos que no procede la amonestación formal del Sr. Ángel Ayala Sierra. Se ordena que la Autoridad deje sin efecto y remueva la amonestación formal del expediente del empleado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2007.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 15 de junio de 2007; y remitimos copia por correo a las siguientes personas:

SRA GRACE M DÍAZ PASTRANA
COORDINADORA RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
PO BOX 42007
SAN JUAN PR 00940-2007

SR NÉSTOR GASPARINI
PRESIDENTE
UNIÓN TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN
PO BOX 11085
SAN JUAN PR 00910-1085

LCDO JUAN CARLOS RODRÍGUEZ LÓPEZ
ANTONIO J FAS PACHECO LAW OFFICES
39 CALLE SALVADOR BRAU
CABO ROJO PR 00623

LCDA MARIBEL VIDAL VALDÉS
PMB 369
200 AVE RAFAEL CORDERO SUITE 140
CAGUAS PR 00725-3757

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III