

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)
(Patrono o Autoridad)**

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (TUAMA)
(Unión o HEO)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-2727

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 1 de junio de 2011. El caso quedó sometido para su resolución y adjudicación el 8 de julio del mismo año, fecha en que se venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad Metropolitana de Autobuses**, en lo sucesivo “el Patrono” o “la Autoridad”: la Lcda. Joanne Pardo Márquez, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Alfredo Lugo Marrero, Director de Relaciones Industriales; el Sr. Cristóbal Colón Díaz, Representante Comité Quejas y Agravios y Testigo; y el Sr. Ángel Hernández Ruíz, Vicepresidente Área de Programación y Testigo. Por los **Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana**

de **Autobuses**, en lo sucesivo denominada “la Unión” o “la TUAMA”: el Sr. Jahnnny Rodríguez Maisonet, Representante Comité Quejas y Agravios y Portavoz; el Sr. Antonio R. Díaz López, Presidente y Testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de su orden, interrogar y contrainterrogar y de someter toda la prueba documental y testificar que tuvieran a bien presentaren apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar presentaron los siguientes proyectos:

Por el Patrono

Si al amparo del convenio colectivo, la legislación aplicable y la evidencia testifical y documental presentada, se determine que la Autoridad procedió conforme a las disposiciones de convenio colectivo a tenor con el Artículo XXV de dicho convenio el cual dispone el derecho de administración del Patrono, por lo cual, la Unión no tiene el derecho a la reclamación de pago de salarios en el presente caso. Además, la querrela en el presente caso no procede por razón de la misma estar prescrita a tenor con el Artículo IX del Convenio Colectivo vigente, ya que la unión no radicó su querrela dentro de los términos establecidos en dicho convenio.

Por la Unión

Que el honorable árbitro determine a la luz de la prueba y el convenio si se le adeuda a todos los reclamantes el pago del

día 8 de febrero de 2010. Se solicita que el árbitro ordene el pago con las penalidades que en derecho proceda.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al no pagarle a los trabajadores afectados las ocho horas de trabajo de el día 8 de febrero de 2010.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Para los propósitos de este Convenio, un agravio se define como una disputa, controversia o querrela entre la Autoridad y la Unión o la Autoridad y un empleado o grupo de empleados que surja de la interpretación o de la administración de este Convenio.
- B. En caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión

¹ Artículo XIV - Sobre la sumisión

....
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.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009. (Extendido hasta el 14 de julio de 2011).

para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como sigue: el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento someterá la terna de la cada cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso de procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.

- C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos:
1. Las quejas y agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidas a la mayor brevedad posible, si es posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábado, domingo ni días feriados de aquel en que surja la controversia. Participarán en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión y Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables,

no contando sábado, domingo y días feriados para ponerse de acuerdo.

2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrela por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables exceptuando sábado, domingo y días feriados ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que la querrela se entenderá radicada cuando se someta ante la Secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiere de acuerdo, su decisión será final e inapelable.

3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravio a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. La decisión de dicho árbitro será final e inapelable para ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán estar representadas por abogados. Con el propósito de evitarse controversia sobre la sumisión del árbitro, y con el propósito de que cualquiera de las partes no pierda su derecho a que la controversia sea considerada y resuelta por el árbitro, tanto los representantes de la Unión como de la Autoridad en el Comité, deberán someter un escrito explicando de qué consiste el desacuerdo o impasse. La sumisión se

entenderá hecha por lo que resulte de tales escritos.

4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar su querrela, la querrela se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querrela en ningún otro nivel administrativo o judicial.

...

ARTÍCULO X GARANTÍA DEL TRABAJO

A. Por trabajadores permanentes se entenderá aquellos trabajadores miembros de la Unión quienes habiendo cumplido con el proceso de reclutamiento y habiendo aprobado el periodo probatorio con la Autoridad continúan trabajando con la Autoridad en las actividades propias e inherentes al funcionamiento, mantenimiento y mejoras del equipo de autobuses y/o cualquier otro medio de transportación en masa que preste la Autoridad.

B. Por trabajadores probatorios se entenderá aquellos trabajadores que hayan sido reclutados conforme al Artículo V y se encuentren en el periodo probatorio establecido en el Inciso D-1 de dicho Artículo. En este período no se contarán los días que el trabajador esté ausente del trabajo por enfermedad o por voluntad propia.

C. 1 Cuando un conductor regular permanente, sustitutos permanentes con turnos asignados previamente, o trabajador del taller con trabajo asignado se presente al sitio y hora de empezar su labor y por conveniencia de la Autoridad no pueda trabajar su jornada completa, la Autoridad lo compensará como si la hubiese trabajado.

C. 2 Dicho trabajador estará cobrando desde la hora en que debía empezar su tarea diaria, y por lo tanto, este trabajador quedará a la disposición de su supervisor para que éste le asigne tarea para completar el horario correspondiente a su jornada regular que debía trabajar en ese día. Disponiéndose, sin embargo, que a propuesta de la Autoridad y aceptación del trabajador, éste podrá ser retirado con una paga de cuatro (4) horas, sin que se afecte ninguno de sus beneficios marginales por virtud del Convenio Colectivo.

...

K. 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.

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El 8 de febrero de 2010, la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses realizó una inspección a los vehículos de la Autoridad. En dicha inspección participó un representante de la Autoridad, el Sr. Abelardo Gotay. Durante la inspección se identificaron varias unidades que tenían algún tipo de desperfectos. También se identificaron varias unidades que no cumplían con las disposiciones de la Ley Vehicular. Como consecuencia de esta situación varios trabajadores se quedaron con una unidad para conducir, por lo que fueron retirados de las labores ese día. Finalmente, los trabajadores que fueron retirados ese día 8 de febrero de 2010, no cobraron su día de trabajo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la presente querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre las defensas de arbitrabilidad. En términos generales, podemos decir que se levantan estas defensas en el foro arbitral para impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, o ambas defensas simultáneamente.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono, alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente toda vez que la Unión con los términos que establece el Convenio Colectivo para radicar la querrela.

La Unión, por su parte, arguyó que la querrela era arbitrable procesalmente. Ésta sostuvo que el trámite procesal de la querrela se llevo a cabo de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo IX, Sección C1, supra.

Así las cosas nos encontramos en posición de resolver.

Fundamentó el Patrono la no arbitrabilidad de la querrela en el incumplimiento de la Unión en cuanto a los términos establecidos en el Convenio Colectivo para radicar la misma. Sostuvo que los hechos que originaron la reclamación de la Unión ocurrieron el 8 de febrero de 2010, y que no fue hasta el 9 de marzo de 2010, que la Unión radicó la presente querrela ante la secretaría del Comité de Quejas y Agravios.

La Unión, por su parte, sostuvo que la Unión radicó dentro del término establecido en el Convenio Colectivo ya que la fecha en que los empleados advienen en conocimiento es en la fecha de pago de la bisemana correspondiente al 8 de febrero de 2010, cuando se percataron que la Autoridad no les había pagado la jornada de trabajo del 8 de febrero de 2010.

Ciertamente, a la Unión le asiste la razón en cuanto al hecho de que no es hasta que el empleado se ve afectado, es privado del salario, que éste adviene es conocimiento y tiene una reclamación. Por lo tanto no es hasta los días de cobro (17 y 18 de febrero) que los empleados se ven afectados y advienen en conocimiento del hecho que da base a la reclamación. Es a partir de esa fecha que la Unión tenía diez (10) días para presentar su reclamación (no se cuentan sábados, domingos ni días feriados). Es decir que la Unión tenía hasta el 4 de marzo de 2010 para presentar su reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios. Sin embargo, no fue hasta el 9 de marzo de 2010 que la Unión radicó su reclamación ante la Secretaría del Comité de Quejas y Agravios.³ Por

³ Exhibit Núm. 2 del Patrono.

lo tanto la Unión excedió el término de diez (10) días que establece el Convenio Colectivo para radicar su reclamación por lo que la querella no es arbitrable procesalmente.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente y emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente querella no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto se declara sin lugar la reclamación de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de septiembre de 2011.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos y se remite copia a las siguientes personas hoy, 19 de septiembre de 2011:

SR. ALFREDO LUGO MARRERO
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDA. JOANNE PARDO
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980

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

SR. ALFREDO R. DÍAZ LÓPEZ
PRESIDENTE
TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III