

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)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-2752¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASOS NÚM: A-07-3647 Y A-08-236*

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE AUMENTOS
SALARIALES - ELSA FLORES
VALENTÍN, SANDRA RODRÍGUEZ
SOLIVAN, BRENDA LY RODRÍGUEZ
GÓMEZ, DONATO ROMÁN, JULIO C.
ROSA SOTO, SAMUEL RAMOS, JAIME
DE JESÚS Y EDWIN MORALES**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del Caso Núm. A-08-236 se celebró en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el jueves, 30 de octubre de 2008. Finalizada la audiencia, las partes solicitaron la consolidación del Caso Núm. A-07-3647 con el Caso A-08-236 por tener idéntica controversia. El 3 de noviembre de 2008, la Directora del Negociado de Conciliación y

¹ Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad procesal.

* Casos consolidados conforme al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Arbitraje, Srta. Madeline Meliá Muñiz, accedió a la consolidación de estas querellas. Los casos quedaron sometidos el 8 de mayo de 2009.

Por la **Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT)**, en adelante, “la Autoridad”, compareció la Lcda. Betsy Asencio Quiles, asesora legal y portavoz. Por la **Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras (UTAC)**, en adelante, “la Unión”, asistieron: el Lcdo. Ramón M. Cruz Echevarría, asesor legal y portavoz; el Sr. Héctor Ortiz Rodríguez, vicepresidente; el Sr. Néstor R. Gasparini, asesor sindical y las querellantes Sandra Rodríguez Solivan, Elsa Flores Valentín y Brendaly Rodríguez Gómez.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá. En su lugar, éstas presentaron los siguientes proyectos:

Por el Patrono:

- 1) Que el Árbitro determine si hay arbitrabilidad procesal por motivo del incumplimiento de la Unión con los términos para radicación de una reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios.
- 2) Que el Árbitro determine si este caso está prescrito por incumplir la Unión con el término de diez días convenido en el Convenio para instar una reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios y los términos de ley aplicables.
- 3) Que el Árbitro determine conforme a la ley vigente y al Convenio Colectivo si el Patrono viene obligado a conceder el pago del aumento de sueldo correspondiente al año 2004 a las querellantes, estando éstas en su período probatorio.

Por la Unión:

I. Controversia:

Si conforme al Convenio Colectivo del 1 de octubre de 1999 vigente al 30 de junio 2005, y a la previa determinación de los Laudos A-341-99 y A-1479-95 y la Ley 180 de 27 julio 1998, si le correspondían los aumentos mensuales salariales a las reclamantes:

- a) Brendaly Rodríguez Gómez aumento de \$90.00 mensuales 2001 de 1 de julio de 2001.
- b) Elsa Flores Valentín, el aumento \$100 mensuales del 2004, 1 julio de 2004.
- c) Sandra Rodríguez Solivan el aumento \$100, 1 julio 2003.

Luego de analizar la evidencia admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo aplicable, de conformidad a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², determinamos que la controversia que se resolverá en los casos consolidados A-08-236 y A-07-3647 será la siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho, los hechos y al Convenio Colectivo aplicable, si las querellas son arbitrables en la modalidad procesal o no.

² Véase el Artículo XIV- Sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual 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.

De determinarse que las querellas son arbitrables, que la Árbítro resuelva conforme a derecho, a la prueba presentada por las partes y al Convenio Colectivo aplicable si procede o no el pago por concepto de aumento mensual salarial a los querellantes Elsa Flores Valentín, Sandra Rodríguez Solivan, Brendaly Rodríguez Gómez, Donato Román, Julio C. Rosa Soto, Samuel Ramos, Jaime De Jesús y Edwin Morales. De determinarse que procede, que la Árbítro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES ³ AL CASO

ARTÍCULO XIV

PERÍODO PROBATORIO

Sección 1...

Sección 2. Toda persona nombrada para ocupar una posición en las clasificaciones cubiertas por este Convenio, estará sujeta a un período probatorio de noventa (90) días como parte del proceso de selección; disponiéndose que en caso de ascensos el empleado estará sujeto a un período probatorio de ochenta (80) días. En el caso de empleados ascendidos que no aprueben el período probatorio se actuará de conformidad a la Sección 2, del Artículo XVI (Ascensos).

Sección 3...

Sección 4. Una vez aprobado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular y a partir de ese momento estará cubierto por la totalidad de los términos de este Convenio Colectivo. Su antigüedad será con carácter retroactivo a la fecha en que comenzó su período probatorio, conforme a la Sección 2 de este artículo.

³ Prueba Núm. 1 Conjunta, Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2005.

ARTÍCULO XIX**CLASIFICACIONES**

Sección 1. Los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada se clasifican como regulares.

Sección 2. Empleados regulares son aquellos (as) que han recibido un nombramiento con carácter regular o probatorio para cubrir una plaza regular.

Sección 3. Plaza regular es aquella que nace de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 4. A todo empleado que reciba nombramiento con carácter regular, se le asignará el salario correspondiente al sueldo básico del grupo ocupacional de la plaza para la cual es nombrado.

...

ARTÍCULO XXI**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 este Artículo.

Sección 2...

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.

ARTÍCULO XLV

SALARIOS

Sección 1...

Sección 2...

Sección 3. Efectivo al 1ro. de julio del año 2001 todo empleado regular miembro de la Unidad Apropriada a esta fecha, recibirá un aumento en su salario equivalente a \$90.00 mensuales.

Sección 4. Efectivo al 1ro. de julio del año 2002 todo empleado regular miembro de la Unidad Apropriada a esta fecha, recibirá un aumento en su salario equivalente a \$90.00 mensuales.

Sección 5. Efectivo al 1ro. de julio del año 2003 todo empleado regular miembro de la Unidad Apropriada a esta fecha, recibirá un aumento en su salario equivalente a \$100.00 mensuales.

Sección 6. Efectivo al 1ro. de julio del año 2004 todo empleado regular miembro de la Unidad Apropriada a esta fecha, recibirá un aumento en su salario equivalente a \$100.00 mensuales.

...

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

La prueba documental acordada entre las partes y admitida en la audiencia de arbitraje fue la siguiente:

Exhibit 1 Conjunto: Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2005.

Exhibit 2 Conjunto: Talonarios de nóminas – Sra. Brendaly Rodríguez Gómez.

Exhibit 3 Conjunto: Talonario de nómina – Sra. Sandra Rodríguez Solivan.

Exhibit 4 Conjunto: Carta de 4 de agosto de 2004, suscrita por el Director Ejecutivo, Sr. Jack T. Allison, dirigida a la Sra. Elsa Flores Valentín.

Exhibit 5(a) Conjunto: Solicitud de Intervención Representantes de Quejas y Agravios – Sra. Elsa Flores Valentín, con fecha de recibido el 28/03/07.

Exhibit 5(b) Conjunto: Solicitud de Intervención Representantes de Quejas y Agravios – Sra. Brendaly Rodríguez Gómez, con fecha de recibido el 28/03/07.

Exhibit 5(c) Conjunto: Solicitud de Intervención Representantes de Quejas y Agravios – Srta. Sandra Rodríguez Solivan, con fecha de recibido el 28/03/07.

Exhibit 6 Conjunto: Resolución de 12 de julio de 2007, sobre aumento de sueldo.

Prueba de la Unión

Exhibit 1 de la Unión: Laudo de arbitraje, Caso Núm. A-341-99.

Exhibit 2 de la Unión: Carta de 09/06/05, suscrita por el Sr. Ramón M. Cruz. Prueba objetada por la Autoridad.

Tomamos conocimiento oficial del Laudo A-1479-95.

Prueba del Patrono

Exhibit 1 del Patrono: Resolución de 12 de julio de 2007, para dilucidar la arbitrabilidad procesal. Esta prueba se marcó posteriormente como Exhibit 6 Conjunto.

Exhibit 2 del Patrono: Querrela de Elsa Flores Valentín para dilucidar la arbitrabilidad procesal. Esta prueba se marcó posteriormente como Exhibit 5(a) Conjunto.

Exhibit 3 del Patrono: Copia del caso UGT v. Corp. De Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134.

V. ESTIPULACIONES DE HECHOS

Las partes estipularon los siguientes hechos:

1. La reclamante Brendaly Rodríguez Gómez fue designada al Área de Finanzas el día 21 de diciembre de 2001. El día 22 de marzo de 2002, cumplió los noventa (90) días del periodo probatorio.
2. La reclamante Elsa Flores Valentín fue designada al Área de Finanzas el 9 de agosto de 2004 y, en noviembre de 2004, cumplió los noventa (90) días del periodo probatorio.
3. La reclamante Sandra Rodríguez Solivan fue designada al Área de Autopistas el 9 de enero de 2004. En abril de 2004, cumplió los noventa (90) días del periodo probatorio.
4. La Autoridad de Carreteras y Transportación no les concedió el aumento mensual salarial que reclaman las querellantes Brendaly Rodríguez Gómez, Elsa Flores Valentín y Sandra Rodríguez Solivan.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

De la evidencia documental presentada y admitida en estos casos, se desprenden de manera clara los siguientes hechos:

1. La Autoridad Carreteras y Transportación y la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras acordaron regir sus relaciones obrero-patronales mediante un Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2005.

2. El 28 de marzo de 2007, las querellantes Brendaly Rodríguez Gómez, Elsa Flores Valentín y Sandra Rodríguez Solivan presentaron sus querellas al Comité de Quejas y Agravios.⁴ Las Querellantes reclamaron el derecho a recibir el aumento salarial conforme al Convenio Colectivo aplicable. La Autoridad no les concedió el aumento salarial mensual.
3. El 12 de julio de 2007, el Comité de Quejas y Agravios emitió la siguiente Resolución, relacionado al Caso Núm. A-08-236:

POSICIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRONO

Luego de la evaluación del caso, se determina y ordena lo siguiente:

1. Que el Área de Recursos Humanos le contestó que ellos estaban en periodo probatorio y los aumentos no le correspondían.
2. Que la querella fue radicada fuera de los términos conforme al Convenio Colectivo, Artículo XXI con vigencia al 30 de junio de 2005.

POSICIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE UTAC

Los Representantes de la UTAC no están de acuerdo con la posición de los Representantes del Patrono, por lo cual se reservan el derecho a recurrir ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.⁵

4. El 30 de julio de 2007, la Unión presentó la querella Núm. A-08-236 ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

⁴ Exhibit 5 (a, b y c) Conjunto.

⁵ Exhibit 6 Conjunto.

5. El 4 de mayo de 2007, la Unión presentó la querrela Núm. A-07-3647 ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
6. Sobre el Caso Núm. A-07-3647, las partes acordaron los siguientes hechos, a tenor con lo vertido en el historial oficial, la prueba documental presentada y sus respectivos memorandos de derecho⁶:
 - a. El querellante Donato Román Rodríguez fue designado en periodo probatorio el 5 de mayo de 2003.
 - b. El querellante Julio Rosa Soto fue designado en periodo probatorio el 5 de mayo de 2003.
 - c. El querellante Samuel Ramos Soto fue designado en periodo probatorio el 5 de mayo de 2003.
 - d. El querellante Jaime de Jesús fue designado en periodo probatorio el 5 de mayo de 2003.
 - e. El reclamante Edwin Morales fue designado en periodo probatorio el 5 de mayo de 2003.
 - f. En el mes de agosto de 2003, los Querellantes mencionados en los acápites a, b, c, d y e completaron sus períodos probatorios. Éstos reclamaron el aumento mensual salarial y la Autoridad de Carreteras y Transportación no les concedió dicho aumento.

⁶ Véanse, alegatos escritos de las partes.

- g. Los empleados Donato Román Rodríguez, Julio C. Rosa Soto, Samuel Ramos Soto, Jaime de Jesús Torres y Edwin Morales Torres recibieron el aumento salarial del 1 de julio de 2003. Posteriormente, a los Querellantes se les ajustó el salario al que tenían antes del 1 de julio de 2003. La Autoridad recobró mediante reembolso las cantidades por concepto de los aumentos que fueron pagados a estos Querellantes.
- h. Los empleados Donato Román Rodríguez, Julio C. Rosa Soto, Samuel Ramos Soto, Jaime de Jesús Torres y Edwin Morales Torres reclamaron el aumento salarial mediante comunicación de 4 de octubre de 2006.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LOS CASOS CONSOLIDADOS NÚM. A-08-236 Y A-07-3647

Al inicio de la audiencia, la Autoridad planteó que la querrela no era arbitrable procesalmente porque la Unión presentó las querrelas de epígrafe tardíamente, violando lo estipulado en el Artículo XXI, Sección 3, sobre el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo entre la Autoridad y la Unión el cual expiró el 30 de junio de 2005. Además, alegó que los casos estaban prescritos por incumplir la Unión con el término de diez (10) días convenido en el Convenio Colectivo para instar una reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios y los términos de ley aplicables. La defensa de incuria no se presentó durante la audiencia de arbitraje. Por lo tanto, no se pasará juicio sobre la misma.

La Unión, por su parte, argumentó que los Querellantes, una vez advinieron en conocimiento del agravio, presentaron estas querellas. Arguyó que aun asumiendo la corrección de las alegaciones de la Autoridad, en cuanto a la violación del término de los diez (10) días para querellarse, dispuesto por el Convenio Colectivo aplicable, dichos empleados están cobijados por la Ley 180 de 27 de julio de 1998. Que la árbitro está obligada a observar dicha ley, ya que tiene que resolver conforme a derecho. Además, la Unión sostuvo que es de aplicación la doctrina de violación o de agravio con carácter continuo por tratarse de reclamaciones por concepto de aumento mensual de salarios.

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro enjuicie los méritos de la querella. Existen dos modalidades: la sustantiva y la procesal. Respecto a la arbitrabilidad procesal, el profesor Demetrio Fernández Quiñones ha comentado lo siguiente:

En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija el período de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo [sic] de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes, traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios, su actuación debilitaría el procedimiento.⁷

En el Convenio Colectivo se dispone el término de diez (10) días laborables para querellarse, a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la

⁷ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S. A., 2000, pg. 426.

controversia o cuando la parte querellante debió haber tenido conocimiento de ellos. El Convenio Colectivo aplicable es claro al establecer en su Artículo XXI los pasos y los términos que las partes se obligaron a cumplir en el procesamiento de los agravios.

Analizada la prueba presentada, resolvemos que la Autoridad demostró que la Unión no presentó las querellas dentro del término de diez (10) días para querellarse, a tenor con el Convenio Colectivo aplicable. Ésta probó que la Unión no evidenció cuándo los Querellantes advinieron en conocimiento del agravio. Por lo tanto, la Unión no demostró que a partir de ese momento éstos presentaron sus respectivas querellas. La Unión no demostró que las querellas se presentaron bajo la vigencia del Convenio Colectivo aplicable a estos casos ni que se prorrogó su vigencia según lo dispone el Artículo LVII. La Autoridad demostró que la Unión presentó las querellas tardíamente y bajo un Convenio Colectivo expirado. Sin embargo, existen circunstancias en las cuales una querella no es desestimada por el árbitro aunque ésta se presente tardíamente como ocurre cuando el agravio es continuo. Frecuentemente, la doctrina del agravio continuo se configura cuando se reclaman salarios.

Así mismo, existen excepciones a la regla de determinar no arbitrable una querella que se radique luego de expirado el convenio colectivo. En el caso Nolde Bros. v. Bakery & Confectionary Workers Union, 94 LRRM 27531, la Corte Suprema de los Estados Unidos reconoció que las querellas relacionadas con un derecho adquirido durante la vigencia de un convenio colectivo sobreviven a la expiración del mismo y, por tanto, son arbitrables aunque el convenio haya expirado previo a haberse solicitado

el arbitraje. En los casos de marras, las querellas se relacionan con el derecho de los Querellantes a un aumento salarial el cual fue acordado entre las partes, a tenor con el Convenio Colectivo que rigió las relaciones obrero patronales durante el 1 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2005. El derecho al aumento salarial en estos casos en particular es un derecho adquirido conforme al referido Convenio.

A tenor con la prueba presentada, le asiste la razón a la Unión en cuanto a que las reclamaciones en estos casos son violaciones con carácter continuo. Sobre el carácter continuo de una querella, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado lo siguiente:

La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo. Como ya indicamos, una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querella en cualquier momento mientras persista la violación...

Así, para establecer si aplica la doctrina a una situación particular es necesario evaluar, únicamente el acto que motivó la queja del empleado, sin considerar, los efectos continuos de la violación pasada. Véase, Bloch, Arbitration: Time limits and Continuing Violations, 96 Mich. L. Rev. 2384 (1998).

La pregunta que debemos hacernos es ¿cómo podemos satisfactoriamente distinguir entre violaciones que son, en efecto, nuevos agravios y aquéllas que son meras manifestaciones de la violación original? Sólo las primeras

configuran una verdadera violación continua con su evidente efecto interruptor.⁸

En estos casos sobre salarios, cada día que los Querellantes no reciben el alegado derecho reclamado surge un nuevo agravio. La naturaleza de este tipo de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a día y, por tanto, se puede presentar en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga el agravio durante el período prescrito contractualmente.⁹ Debido a esto, el remedio a concederse en los casos en que se determine que existe una violación de carácter continuo, se otorgará desde que la querrela fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio.¹⁰ Por lo antes expuesto, determinamos que las querellas son arbitrables procesalmente.

B. SOBRE LOS MÉRITOS DE LOS CASOS NÚM. A-08- 236 Y A-07-3647

La controversia de estas querellas es la siguiente: si procede o no el pago del aumento mensual salarial a los Querellantes. Durante la audiencia de arbitraje, tanto la Unión como la Autoridad decidieron no presentar prueba testifical pertinente a estos casos. Las partes presentaron sus respectivos memorandos de derecho. Éstas tuvieron amplia oportunidad para rebatir la prueba presentada en contrario en la audiencia de arbitraje. Posteriormente, a la Autoridad se le dio oportunidad para replicar al memorando de derecho de la Unión; y a la Unión se le dio la oportunidad de oponerse

⁸ Unión General de Trabajadores v. Corporación para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134.

⁹ Demetrio Fernández Quiñones, *supra*, pg. 237.

¹⁰ JRT v. AEE, 113 D. P. R. 564 (1982).

a la réplica de la Autoridad, mediante la presentación de escritos a esos efectos.¹¹ Las partes presentaron los susodichos documentos dentro del término concedido.

La Unión alegó que la Autoridad debe pagar los aumentos salariales correspondientes a los Querellantes, a tenor con la disposición del Convenio Colectivo aplicable. Ésta expresó, por conducto de su representante legal, que a la fecha de la audiencia de arbitraje la Autoridad no había realizado el pago del aumento salarial a los Querellantes.

La Autoridad, por su parte, sostuvo que no le correspondía pagar los aumentos salariales a los Querellantes porque éstos se encontraban en periodo probatorio. Arguyó que cónsono con la Ley de Salario Mínimo, Sección 250, el empleado sólo puede reclamar los salarios correspondientes a los tres (3) años anteriores a la fecha en que instase su acción y que en ese sentido, las querellas en el caso que nos ocupa, se encuentran prescritas.

Según la prueba conjunta, las querellantes Brendaly Rodríguez Gómez, Elsa Flores Valentín y Sandra Rodríguez Solivan presentaron sus respectivas querellas el 28 de marzo de 2007. Los querellantes Donato Román Rodríguez, Julio C. Rosa Soto, Samuel Ramos Soto, Jaime de Jesús Torres y Edwin Morales Torres presentaron sus respectivas querellas el 4 de octubre de 2006. Partiendo de las fechas anteriormente mencionadas de presentación de las querellas y las reclamaciones particulares de cada

¹¹Réplica al memorando de derecho de la Unión, con fecha de 31 de marzo de 2009. Réplica a la réplica del Patrono, con fecha de 7 de mayo de 2009.

Querellante, la Autoridad concluyó que las querellas estaban prescritas, a la luz de la ley. A modo de ejemplo, la Autoridad analizó el caso de la querellante Brendaly Rodríguez, que radicó su querrela de 28 de marzo de 2007, como sigue: la Querellante alegó ser acreedora a un aumento salarial de \$90.00 correspondiente al 1 de julio de 2001; por tanto, el término prescriptivo de su reclamación comenzaba a decursar [sic] en la quincena correspondiente al 1 de julio de 2001, cuando la Querellante debió tener conocimiento de no haber recibido el aumento salarial alegado al amparo del Convenio. Que en ese sentido, el término de tres (3) años con el que disponía la Querellante para ejercitar su causa de acción venció para el mes de marzo de 2004.

En el Artículo XIX, sobre *Clasificaciones*, del Convenio Colectivo aplicable se define claramente el término empleado regular. Éste Artículo dispone que es aquél que ha recibido un nombramiento con carácter regular o probatorio para cubrir una plaza regular y que éste pertenece a la unidad apropiada. No cabe duda de que los Querellantes obtuvieron nombramientos para cubrir unas plazas, en principio, con carácter probatorio y luego de aprobar dicho período, con carácter regular. Todos los Querellantes eran miembros de la unidad apropiada desde el inicio. Por tanto, los Querellantes eran, a la luz de la definición del propio Convenio, empleados regulares. Además, en el Artículo XLV, sobre *Salarios*, del Convenio Colectivo claramente se establece que “todo empleado regular miembro de la unidad apropiada recibirá un aumento en su salario...”

Ahora bien, en el Artículo XIV, sobre *Período Probatorio*, se dispone y citamos que: “Una vez aprobado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular y a partir de ese momento estará cubierto por la totalidad de los términos de este Convenio Colectivo. Su antigüedad será con carácter retroactivo a la fecha en que comenzó su período probatorio, conforme a la Sección 2 de este artículo.” Luego de un análisis de la totalidad de las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable determinamos que del mismo se desprende que la intención de las partes fue la de no excluir expresamente a los empleados bajo la clasificación de probatorios de aquellos incluidos en lo acordado en el Artículo XLV, sobre *Salarios*. Coincidimos con lo resuelto en Autoridad de Carreteras y Transportación y Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras de Puerto Rico, Caso Núm. A-341-99, en cuanto a que los aumentos son para los empleados miembros de la unidad apropiada, esto sin ninguna salvedad, por lo tanto que los reclamantes en estos casos tienen derecho al aumento de sueldo porque cumplen con el requisito de pertenecer a la unidad apropiada.¹²

Es reconocido por diversos tratadistas que ante la claridad del lenguaje de las disposiciones del convenio colectivo las mismas deben ser afirmadas porque reflejan inequívocamente la intención de las partes contratantes.¹³ Así también lo sostuvo nuestro Tribunal Supremo en AMA v. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los

¹² Autoridad de Carreteras y Transportación y Unión de Trabajadores de la Autoridad, Caso Núm. A-341-99.

¹³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, p. 348-350.

términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas.”

Analizado el Convenio Colectivo en su totalidad y los hechos estipulados, concluimos que los Querellantes tienen derecho al aumento mensual salarial. No obstante, el árbitro está obligado a resolver las querellas y proveer el remedio adecuado conforme a derecho.

De un lado, el remedio a concederse en los casos en que se determine que existe una violación de carácter continuo se otorgará desde que la querella fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio.¹⁴ De otro lado, la Ley 180 de 27 de julio de 1998, Sección 250j en su inciso b dispone que si el demandante continúa empleado con el patrono, entonces su reclamación puede incluir los últimos tres (3) años de la relación de empleo y cualquier reclamación referente a un periodo previo a dicha fecha se considera prescrita. Éste es el caso de estas querellas. Los Querellantes continuaban como empleados al momento de presentar las mismas. Entendemos que el pago del aumento mensual salarial en estos casos se retrotrae hasta tres (3) años antes de las respectivas fechas en que se presentaron las querellas. En lo pertinente a estos casos y, según lo dispone la ley, las reclamaciones que se refieran a períodos comenzados más de tres (3) años previo a la fecha de presentación de cada una de las querellas se considerarán prescritas.

¹⁴ JRT v. AEE, *supra*.

Reiteramos que el remedio que se concede en estos casos en los cuales existe una violación de carácter continuo se otorgará desde que la querrela fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio. De conformidad con la prueba estipulada por las partes, las Querellantes en el caso Núm. A-08-236 presentaron la querrela el 28 de marzo de 2007. Los Querellantes en el caso Núm. A-07-3647 presentaron la querrela el 4 de octubre de 2006.

Sobre el tema de la reclamación de salarios y la cuestión de la política pública, el profesor Demetrio Fernández Quiñones ha expresado lo que sigue:

La jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido categórica al establecer que las disposiciones de los convenios colectivos relativas a los asuntos cubiertos por la legislación social de horas y salarios tienen que reiterar lo dispuesto por ley o mejorarlo. Ha sido, también determinante que lo recogido y pautado por el convenio colectivo está revestido de la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esa jurisprudencia proclama el principio de que las partes contratantes no pueden limitar los derechos estatutarios y constitucionales establecidos en esta materia. Más importante aún, el árbitro no puede emitir laudo alguno que viole o menoscabe esos derechos.¹⁵

En cuanto al pago de la penalidad determinamos que procede. A tales efectos, en Beauchamp v. Dorado Beach Hotel¹⁶ se resolvió que el mismo “no depende de que se recurra a un pleito pues también procede cuando la deuda de salarios... se establece por un comité de quejas y agravios o mediante arbitraje”. La fuente legal que permite la imposición de la penalidad es la que también establece de manera objetiva el pago de

¹⁵ Demetrio Fernández Quiñones, *supra*, pág. 735.

¹⁶ 98 D. P. R. 633, 637 (1970).

honorarios de abogado cuando el empleado prevalece en su reclamación de salario.¹⁷ Además, existe en esta jurisdicción la Ley para Regular la Concesión de Honorarios de Abogado en los casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra Patronos.¹⁸ Esta ley dispone que cuando se conceda una reclamación de salario a un empleado al amparo de un convenio colectivo se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado.¹⁹

El Artículo 13 de la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, y la Sección 250(i)(a) de la Ley de Salario Mínimo de 1956, según enmendada, son las fuentes que establecen la imposición de la penalidad civil, intereses y honorarios de abogado.

El Artículo 13 dispone acerca de la liquidación de daños y perjuicios por concepto de penalidad y los honorarios de abogado, lo siguiente:

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en... [esta ley] para horas regulares y horas extras de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.

La Sección 250(i)(a) de la Ley de Salario Mínimo dispone lo siguiente:

Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en este capítulo o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación

¹⁷ Demetrio Fernández Quiñones, *supra*, pág. 679.

¹⁸ Ley 402 de 12 de mayo de 1950, 32 L. P. R. A., secs. 3114-3117.

¹⁹ Demetrio Fernández Quiñones, *supra*, pág. 680.

que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Conforme a derecho, los hechos y el Convenio Colectivo aplicable, las querellas de los Casos Número A-08-236 y A-07-3647, son arbitrables en su modalidad procesal.

En cuanto a los méritos, la Autoridad está obligada a pagar a los Querellantes el aumento mensual salarial. Para fijar el monto de los salarios se tomará en cuenta que el pago del aumento mensual salarial en estos casos se retrotrae hasta tres (3) años antes de las respectivas fechas en que se presentaron las querellas y, según lo dispone la ley, las reclamaciones que se refieran a períodos comenzados más de tres (3) años previo a la fecha de presentación de las querellas se considerarán prescritas.

Asimismo, el Patrono está obligado a pagar lo siguiente: una suma igual a la cantidad adeudada por concepto de penalidad, los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, pero computados a partir de la fecha de la notificación del laudo hasta la fecha en que se pague definitivamente la deuda y los honorarios de abogado al quince por ciento (15%).

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de mayo de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 27 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA BETSY ASECIO QUILES
QUIÑÓNEZ & SÁNCHEZ PSC
P O BOX 71405
SAN JUAN PR 00936-8505

SR MOISÉS RIVERA O'NEILL
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSP
P O BOX 42007
SAN JUAN PR 00940-2007

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

SR HÉCTOR ORTIZ
VICEPRESIDENTE UTAC
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD DE CARRETERAS
P O BOX 11085 FERNÁNDEZ JUNCOS STATION
SAN JUAN PR 00910

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III