

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

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(A.M.A.)
(PATRONO)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE AMA
(H.E.O.-A.M.A.)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-734

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL Y
RECLAMACIÓN
SR. DAVID RODRIGUEZ AYALA**

**ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 26 de agosto de 2021, a las 8:30 a.m. Llegado el día de la vista, ambas partes comparecieron debidamente representados. Por parte de la Unión, compareció el Lcdo. Jaime Cruz Alvarez; y por parte del Patrono compareció el Lcdo. Gil Rodríguez.

Antes de comenzar los procedimientos de rigor, las partes acordaron y solicitaron presentar el caso mediante Alegatos Escritos. Se acordó proceder según se indica en la Resolución¹ a la cual se hace referencia a continuación:

¹ Resolución de 5 de noviembre de 2021.

1. *El viernes 10 de septiembre de 2021, se notificará a la suscribiente la determinación de las conversaciones con las Lcdas. Arelys Rivera y Alexandra Salgado.*
2. *De no haber llegado a un acuerdo satisfactorio entre las partes, el 17 de septiembre de 2021 el Patrono someterá sumisión y alegación sobre su planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.*
3. *El 15 de octubre de 2021, la Unión someterá su sumisión y alegación en cuanto a la Arbitrabilidad Procesal y Méritos del caso.*
4. *El 5 de noviembre de 2021, el Patrono someterá su sumisión y alegación en cuanto a los Méritos del caso.*
5. *El 5 de noviembre de 2021 el caso quedará sometido para efectos de adjudicación.*

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Que la árbitra determine si la querrela es arbitrable procesalmente o no.

Por la Unión:

Determinar, conforme a derecho, si la AMA viola o no los términos del Convenio Colectivo al no pagar la diferencia en escala o el sueldo básico de la escala superior, lo que sea mayor, entre el puesto de Oficinista de Contabilidad que ocupaba el querellante David Rodriguez Ayala en el 2010 y el puesto de

Técnico de Administración que ocupo desde el 23 de agosto de 2010 hasta el 30 de junio de 2012.

De determinarse que la AMA violo el Convenio Colectivo que el Comité de Quejas y Agravios provea el remedio adecuado, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, una orden a la AMA para que pague todos los salarios y beneficios marginales dejados de recibir por el querellante, más una cantidad igual a la que haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional más la doble penalidad, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogado del procedimiento a tenor con lo dispuesto en la legislación laboral vigente a la fecha de los hechos, con cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,² concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no. De determinar que no es arbitrable, se desestima la querrela. De determinar que es arbitrable, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO IV GARANTIA DE TRABAJO

- A. ...**
- B. ...**

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo IX-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Árbitro determinara el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

C. Cuando la Autoridad le requiera a un empleado ocupar una posición en una escala superior, este deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto. Le otorgará el sueldo básico de la nueva clase, o la diferencia en escala, lo que sea mayor. Disponiéndose que recibirá esta diferencia en salario, desde el primer día de la designación al ocupar esta posición a la que fue asignado. En los casos que el empleado sustituido no regrese a su plaza y haya un unionado ocupando transitoriamente dicha posición se ascenderá al empleado que esté ocupando la plaza transitoriamente siempre que cumpla con los requisitos mínimos del puesto. En la eventualidad de que la persona sea seleccionada para cubrir la plaza se le garantizará el salario que ostenta en carácter interino. Disponiéndose, que la Hermandad hará recomendaciones a la Autoridad en los casos que la plaza quede vacante.

Se exceptuarán de lo provisto en esta disposición, aquellos casos en que la sustitución ocurra por Vacaciones Anuales, Licencia por Enfermedad u otros tipos de licencias que no exceda de veinte (20) días laborables. De sustituirse el empleado en licencia al empleado que lo sustituya se le otorgará la diferencia en paga correspondiente.

Esta disposición no aplicara a los empleados operacionales internos (at large) cuando la sustitución sea dentro del mismo negociado al cual están asignados. Si un empleado operacional interino es movido de un negociado a otro lo aquí provisto será aplicable. Además, es aplicable lo aquí provisto cuando se haga cualquier otra sustitución fuera de su línea de clase.

...

ARTÍCULO XXIII **COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

A. Las disputas, controversias, quejas y agravios entre la Autoridad y la Hermandad que surjan bajo las disposiciones del presente Convenio, salvo en lo relativo a lo dispuesto como dentro de la jurisdicción de la Junta Juzgadora, serán sometidas por la parte querellante contra la otra, los Representantes de la Autoridad y de la Hermandad o las personas en que éstas deleguen, vendrán obligadas, en primera

instancia, a investigar conjuntamente dicha disputa, controversia, queja o agravio. Las decisiones a las que lleguen las partes o sus representantes serán obligatorias, finales y firmes para las mismas. Si la cuestión en disputa no se resuelve total o parcialmente, serán sometidas al Comité de Quejas y Agravios que por la presente se establece y que estará integrado por dos (2) representantes nombrados por la Hermandad y dos (2) representantes nombrados por la Autoridad.

- B.** La decisión a que llegue el Comité de Quejas y Agravios será tanto en cuestiones de hecho como derecho, obligatoria, final y firme para las partes. En caso de que el Comité no llegara a un acuerdo en relación con el asunto que le sea sometido, el Comité quedara ampliado con un quinto miembro, que será escogido por mutuo acuerdo de una terna de árbitros que se solicitara al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La decisión a que llegue el comité así ampliado tendrá que emitirse conforme a derecho. Disponiéndose, que queda fuera del ámbito o jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios cualquier conducta que constituya una práctica ilícita del trabajo, según esta se define en la Ley Núm. 130. Las partes acuerdan resolver cualquier alegación de practica ilícita radicando el correspondiente cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
- C.** Cualesquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier querrela, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborales después de haber surgido un impase entre las partes. A partir de la fecha del recibo de la solicitud, el Comité de Quejas y Agravios vendrá obligado a reunirse dentro de los próximos cinco (5) días laborables. De no reunirse el Comité dentro del término descrito, la parte querellante podrá solicitar una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- D.**
- E.**
- F.** Nada de lo aquí acordado se entenderá en el sentido de privar a cualquier miembro de la Hermandad del derecho a establecer por vía judicial cualquier

reclamación por concepto de jornales a la cual crea tener derecho.

- G.** Disponiéndose, que la Autoridad y la Hermandad tendrán treinta (30) días calendarios para discutir en el Comité de Quejas y Agravios las reclamaciones de salario o invasión de unidad apropiada, una vez que se agoten los recursos procesales, la parte interesada podrá acudir al foro correspondiente.

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Sr. David Rodriguez Ayala, ocupaba el puesto regular de Oficinista de Contabilidad en la Autoridad.
2. Desde el 23 de agosto de 2010 hasta el 1 de julio de 2012, el querellante ejecutó el trabajo de Técnico de Administración en adición al trabajo de su puesto regular.
3. El 18 de noviembre de 2010, el querellante cursó comunicación dirigida a la Unión, reclamando el diferencial de salario por las funciones realizadas de Técnico de Administración.³
4. El 20 de mayo de 2011, el Presidente de la Unión, radicó comunicación dirigida a la Vicepresidenta de Capital Humano solicitándole, a tenor con el Convenio Colectivo, el diferencial de salario para el querellante.⁴
5. El 1 de julio de 2012, el querellante fue reclasificado del puesto de Oficial de Contabilidad al puesto de Técnico de Nomina.⁵
6. El 2 de agosto de 2012, el Presidente de la Unión radicó ante la Secretaría del Comité de Quejas y Agravios, comunicación

³ Anejo 1 de la Autoridad.

⁴ Anejo 2 de la Autoridad. La comunicación tiene fecha de 19 de mayo de 2010, pero fue radicada en la Oficina de Capital Humano el 20 de mayo de 2011.

⁵ Anejo XII de la Unión.

solicitando que se convoque reunión para dilucidar la querella relacionada al diferencial de salario del querellante.⁶

7. El 10 de agosto de 2012, se reunieron las partes ante el Comité de Quejas y Agravios para dilucidar la controversia. Se levantó Acta⁷ y se determinó que no hubo acuerdo.

8. El 10 de agosto de 2012, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación o Selección de Arbitro.⁸

V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó la defensa de arbitrabilidad procesal. Sostuvo, que la Unión violó el procedimiento establecido en el Artículo XXIII, supra, del Convenio Colectivo, para la presentación y tramitación de la querella. Alegó, que en el caso de autos el lenguaje del Convenio Colectivo es claro y específico, ya que la Unión y el Patrono acordaron que: *“Cualquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier querella, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables después de haber surgido un impasse entre las partes”*. Que el impasse surgió el 19 de mayo de 2010, con la comunicación que cursó la Unión a la Oficina de Capital Humano reclamando el pago de diferencial, sin

⁶ Anejo 3 de la Autoridad. Anejo XII de la Unión.

⁷ Anejo XIV de la Unión.

⁸ Anejo XV de la Unión.

recibir contestación. Que la Unión radicó la querrela el 2 de agosto de 2012 sobre unos hechos que comenzaron a transcurrir el 23 de agosto de 2010.

La Unión, alegó que la controversia es arbitrable procesalmente. Sostuvo que en el caso de autos no aplica el termino de diez (10) días laborables después de haber surgido un impasse entre las partes para someter una queja o querrela ante el Comité de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo. Por el contrario, la Unión sustenta que el término prescriptivo que aplica para la reclamación del caso de autos es de tres (3) años, dispuesto y vigente a la fecha de los hechos, es decir entre el 23 de agosto de 2010 y el 1 de julio de 2012, en la Ley 180-1998 según enmendada (29 L.P.R.A. Secs. 250 (i) y 250 (j)(a)).

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una “razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa”. Nazario vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se

sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.⁹ Por otro lado, cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.¹⁰

El Artículo XXIII, supra, sobre Comité de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas relacionadas con reclamaciones de salarios. A nuestro entender, las partes acordaron y suscribieron dos alternativas de foros para dilucidar específicamente las reclamaciones de salarios. En primera instancia la vía judicial al suscribir el Inciso F, supra; que en lo pertinente dispone que nada

⁹ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

¹⁰ Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

de lo acordado se entenderá en el sentido de privar a cualquier miembro de la Hermandad del derecho a establecer por vía judicial cualquier reclamación por concepto de jornales a la cual crea tener derecho. Mientras que luego, en el Inciso G, supra, dispone de un proceso administrativo que establece que las partes tendrán treinta (30) días para discutir en el Comité de Quejas y Agravios las reclamaciones de salario, una vez agotado el recurso procesal, la parte interesada podrá acudir al foro correspondiente.

En el caso de autos, las partes determinaron someterse al proceso administrativo a pesar de que ninguna de las partes diligenció y atendió la reclamación en un término razonable. Toda vez que el querellante reclama el diferencial de salario 18 de noviembre de 2010, no es hasta el 10 de agosto de 2012 que se dilucida la querrela ante el Comité de Quejas y Agravios. Haciendo el proceso uno considerablemente extenso.

De la evidencia presentada surge que ambas partes se apartaron de los términos acordados en el Artículo XXIII, supra. Dilatándose en atender el asunto que el querellante oportunamente trajo a la atención de la Union. Aun cuando la Union inicio el proceso tardíamente, lo cierto es que el Patrono tampoco respondió dentro de un término razonable. A ambas partes no cumplir con los términos, para posteriormente dilucidar la querrela ante el Comité de Quejas y Agravios, impide que uno u otra parte levante un planteamiento procesal.

A nuestro juicio, dicho incumplimiento y posterior discusión de la querrela implica que las partes, aun cuando no fuera por escrito o verbalmente,

extendieron los términos acordados en el Convenio Colectivo. Sobre éste asunto en particular, los tratadistas han expresado lo siguiente:

*"Time limits may be extended or waived by a special agreement in writing. Oral agreements also have sufficed for this purpose. Even where an agreement expressly required time limit waivers to be in writing, it was held that the parties' actions may produce a waiver without it being in writing. In many cases time limits have been held waived by a party who had recognized and negotiated a grievance without making clear and timely objection. But there are some cases holding to the contrary. When clear and timely objection is made to time-limit violations, no waiver will result from subsequent processing of the grievance on the merits..."*¹¹

Por los elementos consignados en el análisis que antecede, somos de opinión que la querrela de autos es arbitrable procesalmente.

Luego entonces, y habiéndose determinado que la querrela es arbitrablemente procesal, nos resta dilucidar los méritos del caso.

En el caso de autos, no existe controversia en cuanto a los hechos particulares. Todo lo contrario, ambas partes en sus Alegatos coinciden en que el querellante, David Rodríguez, estuvo desde el 23 de agosto de 2010 hasta el 1 de julio de 2012 ejerciendo las funciones del puesto de Técnico de Administración en adición a las de su puesto regular de Oficinista de Contabilidad en la Autoridad sin haber recibido el diferencial correspondiente.

Así las cosas, el propio Convenio Colectivo establece el remedio en su Artículo IV, supra, donde en lo pertinente dispone lo siguiente: *"Cuando la Autoridad le requiera a un empleado ocupar una posición en una escala superior, este deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto. Le otorgará el sueldo*

¹¹ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 222-223.

básico de la nueva clase, o la diferencia en escala, lo que sea mayor. Disponiéndose que recibirá esta diferencia en salario, desde el primer día de la designación al ocupar esta posición a la que fue asignado". Por lo que, solo nos resta añadir que la mencionada remuneración le corresponde al querellante por el trabajo brindado.

A tenor con los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela de autos es arbitrable procesalmente. Se ordena a la Autoridad el pago del sueldo básico de la nueva clase, o la diferencia en escala, lo que sea mayor, por el periodo correspondiente del 23 de agosto de 2010 hasta el 1 de julio de 2012. Dicho pago se realizará en o antes de los treinta (30) días contados a partir de la Certificación de éste Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de agosto de 2022.



MARIELA CHEZ VELEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 22 de agosto de 2022, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. EDUARDO J. RIVERA JUANATEY
DIRECTOR ASUNTOS LEGALES Y RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
ejrivera@ama.pr.gov

SRA. KAREN A. CORREA POMALES
PRESIDENTE
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
kcorrea@ama.pr.gov

SRA. MAURA Y. MELÉNDEZ CARABALLO
PRESIDENTA
HEO-AMA
heoama@gmail.com

LCDO. GIL RODRÍGUEZ RAMOS
ASESOR LEGAL
DIVISION LEGAL
AMA
garodriguez@ama.pr.gov

LCDO. JAIME E. CRUZ ALVAREZ
ASESOR LEGAL
HEO-AMA
jaimeenriquecruzalvarez@gmail.com

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III