

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

ADMINISTRACIÓN DE  
COMPENSACIONES POR  
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES  
(ACAA)  
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE LA ACAA  
(UIEACAA)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-21-310  
A-21-317

SOBRE:  
RECLASIFICACIÓN/RETRIBUCIÓN

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

## I INTRODUCCIÓN

La vista para ventilar los méritos de los casos agrupados de la referencia se pautó para el 23 de enero de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Comenzados los procedimientos, las partes acordaron que luego de marcar la evidencia, los casos serían sometidos mediante sendos alegatos a ser presentados simultáneamente, para análisis y adjudicación de la controversia. Los casos quedaron sometidos, para análisis y adjudicación, el 10 de marzo de 2025, mediante la presentación de los escritos de ambas partes.

En representación de la **Unión Independiente de Empleados de la ACAA**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz; y la Sra. Itza Santiago Toste, presidenta.

Por la **Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA)**, en adelante "el Patrono o la Corporación", comparecieron: la Lcda. Ketzia M. Rosario, representante legal y portavoz; Lcda. Tania R. Salgado Vila, abogada; Julissa López Oquendo, directora de Recursos Humanos; y Brenda I. Pagán Jiménez, oficial de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Principal.

## II SUMISIÓN

### PROYECTO DE LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio y el derecho aplicable si procede o no el cambio en la retribución.

La árbitro tendrá facultad para emitir el remedio procedente.

### PROYECTO DEL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si a la luz del estado de derecho vigente, a las leyes de impacto fiscal y a las disposiciones del Convenio Colectivo, en particular el Artículo XIII, sobre Reclasificación, según reclamado en la querella procede o no retribuir al empleado conforme solicita.

Que el laudo a ser emitido sea conforme a derecho.

Tomando en consideración los hechos, la prueba, la jurisprudencia, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el

Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme a derecho, si la Corporación violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo, en los casos agrupados al realizar las transacciones de personal de los empleados querellantes. De haberlo violado, que ordene el remedio adecuado. De haber actuado de conformidad con las disposiciones del Convenio y las leyes aplicables, que se declaren sin lugar los reclamos de la Unión.

### III DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES CONVENIO COLECTIVO<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO XIII

#### RECLASIFICACIONES

**SECCIÓN 1:** La Administración puede clasificar puestos de nueva creación con arreglos a las normas y criterios generalmente aceptados por la clasificación de puestos

**SECCIÓN 2:** Se reclasificará un puesto cuando exista un cambio sustancial de los deberes y responsabilidades del puesto, cuando ocurra evolución en el puesto o cuando los factores que dieron base a la clasificación del puesto hayan cambiado. Si como resultado de una reclasificación surge un puesto de nueva creación, dicho puesto no se convocará y la

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre de 2021, según enmendado- Artículo IX - Sumisión, inciso (b) dispone: "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 determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso."

<sup>2</sup> Vigencia del 1 de enero de 2012, al presente. Exhibit II Conjunto.

misma [el mismo] se adjudicará al empleado que ocupaba el puesto reclasificado.

**SECCIÓN 3:** La Unión puede solicitar de la Administración la reclasificación de puestos cuando los factores que dan base a la clasificación de estos puestos hayan cambiado. Cuando surjan oportunidades de reclasificación, la Unión y la Administración se reunirán y discutirán las mismas para tratar de llegar a un acuerdo. Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter el caso dentro de los cinco (5) días laborables a los organismos creados por este Convenio para la solución de controversias.

**SECCIÓN 4:** Cuando por solicitud de la Unión la Administración decida la reclasificación de un puesto, la efectividad de dicha reclasificación será a la fecha que la Unión la solicitó, entendiéndose que una vez la Administración dé su decisión por escrito, la Unión, de tener objeción a la misma, podrá tramitar su objeción dentro de los próximos cinco (5) días laborables por el mecanismo provisto en el Convenio Colectivo para la solución de controversias.

**SECCIÓN 5:** En los casos en que la Administración efectúe la reclasificación de un puesto, el empleado que lo esté ocupando recibirá en el puesto reclasificado un sueldo que se determinará de la siguiente manera:

- a) Si el sueldo básico del puesto reclasificado es mayor que el sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior se le fijará el sueldo básico del puesto reclasificado y se concederá un ajuste de \$115.00
- b) El resto de los casos cuando un empleado sea reclasificado recibirá un ajuste en el sueldo de \$115.00 mensuales.

...

## ARTÍCULO LVI

### DERECHOS RESERVADOS DE LA GERENCIA

**SECCIÓN 1:** La Unión reconoce que la Administración de la ACAA y su dirección de la fuerza obrera son prerrogativas

exclusivas de la ACAA. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la ACAA retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la ACAA, incluyendo pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y método de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo de la ACAA.

**SECCIÓN 2:** Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Administración arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

#### IV RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012, hasta el presente<sup>3</sup>.
2. El 17 de junio de 2014 fue aprobada la Ley Número 66-2014, "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" con el propósito de establecer medidas de reducción de gastos en las agencias y corporaciones públicas para afrontar la crisis fiscal y económica en las finanzas

---

<sup>3</sup> Extendido en virtud de la Ley Núm.66-2014 y la Ley Núm. 3-2017, en cuanto a sus cláusulas no económicas hasta junio de 2021 y, posteriormente, en virtud de la Ley Núm. 9-2021, se extendió, nuevamente, hasta la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

del Gobierno. En ella, se paralizó la vigencia de cualquier cláusula económica en un Convenio Colectivo vigente.

3. El 23 de enero de 2017, se aprobó la Ley Número 3-2017, “Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico”, reiterando la prohibición de aumentos en beneficios económicos y compensaciones monetarias extraordinarias a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva; y las cláusulas económicas y no-económicas negociadas en convenios colectivos que tuvieran efectos económicos, directos o indirectos, en la operación de las corporaciones públicas que agravaran su situación fiscal, extendiendo la vigencia de los convenios colectivos únicamente en cuanto a sus cláusulas no económicas hasta junio de 2021.
4. Posteriormente, la Ley Núm. 9-2021, dispuso que los convenios colectivos expirados al 30 de junio de 2021 serían extendidos, una vez más, en cuanto a las cláusulas no económicas, hasta tanto las partes negociaran un nuevo convenio.
5. La ACAA estableció una “Estructura de Deberes, Responsabilidades y Salarios para el Servicio e Carrera Unionado”, aprobada en abril de 2020<sup>4</sup>.
6. Amarilis Cotto Rivera<sup>5</sup> ocupaba el puesto de Agente comprador II, antes de la implementación de dicha estructura. Devengaba un salario mensual de \$3,875.01. Adicional a ello, recibía un diferencial de \$40.00 mensuales por labor interina

---

<sup>4</sup> Exhibit III Conjunto.

<sup>5</sup> Caso A-21-310.

como Agente Comprador III en el Departamento de Compras. Luego de la implementación de la estructura retributiva de 2020, la querellante devengaba un salario de \$4,008.00<sup>6</sup>.

7. Como resultado de la implementación de dicha estructura en el 2020, el puesto de Agente Comprador II fue clasificado como Agente Comprador y ubicado en la escala 12 de retribución<sup>7</sup>.
8. Blanca Nazario Chacón<sup>8</sup> ocupaba el puesto de Conserje Mensajero. Devengaba un salario mensual de \$1,828.14. Luego de la implementación de la estructura de deberes, responsabilidades y salarios para el servicio de Carrera Unionado de 2020, su salario era de \$1,980.00. El 2 de septiembre de 2020, ascendió por convocatoria unionada al puesto de Asistente de Servicios Regionales. Su salario permaneció inalterado<sup>9</sup>.
9. El puesto de Conserje Mensajero se encontraba en la escala 2, previo a la implementación de la estructura de deberes, responsabilidades y salarios para el servicio de Carrera Unionado de 2020.

### ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que a las querellantes de los casos A-21-310 y A-21-317, se le adeuda un ajuste retributivo, al amparo del Artículo XIII del Convenio Colectivo, ante

---

<sup>6</sup> Exhibit II Conjunto.

<sup>7</sup> Exhibit III Conjunto.

<sup>8</sup> Caso A-21-317.

<sup>9</sup> Exhibit III Conjunto.

las acciones de personal que resultaron de la implementación de la Estructura de Deberes, Responsabilidades y Salario para el Servicio de Carrera Unionado en abril del 2020.

La Corporación, por su parte, alegó que el Artículo XIII, no estaba vigente al momento de presentar la querella, en virtud de la Ley 66-2017 y las leyes especiales sucesivas sobre control fiscal. Así las cosas, las querellas solicitan un aumento expresamente vedado por las leyes fiscales vigentes al momento de la presentación de los reclamos.

## V ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los casos agrupados tratan sobre acciones de personal que surgieron a partir de la implementación por parte del Patrono de una “Estructura de Deberes, Responsabilidades y Salarios para el Servicio de Carrera Unionado”, aprobada en abril de 2020. En el caso A-21-310, la querellante ocupaba el puesto de Agente comprador II, antes de la implementación de dicha estructura. Devengaba un salario mensual de \$3,875.01. Adicional a ello, recibía un diferencial de \$40.00 mensuales por labor interina como Agente Comprador III en el Departamento de Compras. Luego de la implementación de la estructura retributiva de 2020, el puesto de Agente Comprador II fue clasificado como Agente Comprador y ubicado en la escala 12 de retribución la querellante devengaba un salario de \$4,008.00<sup>10</sup>. En el caso A-21-317, la Querellante

---

<sup>10</sup> Exhibit II Conjunto.

ocupaba el puesto de Conserje Mensajero. Devengaba un salario mensual de \$1,828.14. Luego de la implementación de la estructura de deberes, responsabilidades y salarios para el servicio de Carrera Unionado de 2020, su salario era de \$1,980.00.

La Unión planteó que en ambos casos hubo cambio en la clasificación de las empleadas, más no percibieron el ajuste retributivo que provee el Artículo XIII, Sección 5 del Convenio Colectivo entre las partes. El Patrono, por su parte adujo que las querellas se ampararon en una cláusula económica del Convenio Colectivo que se encontraba expirada desde el 2016, por no ser parte de las extendidas en virtud de las leyes fiscales especiales. Que, así las cosas, la retribución pactada en dicho Artículo estaba sin efecto desde la expiración del Convenio. Entendemos que le asiste la razón al Patrono.

El Artículo LVI del Convenio Colectivo, supra, reconoce como funciones pertenecientes, exclusivamente, a la Administración el derecho a dirigir la fuerza, salvo como expresamente se limita por los términos del Convenio. La ACAA retuvo el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la Corporación, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y método de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones

inherentes a la administración y/o manejo de la ACAA con una limitación. Esos poderes y prerrogativas no pueden ser utilizados por la Administración arbitraria o caprichosamente, contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en el Convenio.

En el uso de dicha facultad, la Corporación implementó en abril de 2020, una “Estructura de Deberes, Responsabilidades y Salarios para el Servicio de Carrera Unionado”. Para ese entonces, se encontraban vigentes las leyes fiscales especiales 66-2014 y 3-2017, las cuales paralizaron las cláusulas económicas y no-económicas negociadas en convenios colectivos que tuvieran efectos económicos, directos o indirectos, en la operación de las corporaciones públicas que agravaran su situación fiscal, extendiendo la vigencia de los convenios colectivos únicamente en cuanto a sus cláusulas no económicas.

Así las cosas, el Artículo XIII, Sección 5 del Convenio Colectivo, en el cual se amparó la Unión para los respectivos reclamos es una cláusula económica, por lo que no estaba vigente, conforme a las disposiciones de las leyes fiscales especiales antes mencionadas, las cuales tienen primacía.

A tenor, emitimos el siguiente:

## VI LAUDO

La Corporación no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo, en los casos agrupados al realizar las transacciones de personal de las empleadas querellantes, toda

vez que éste no estaba vigente en virtud de las disposiciones de las leyes fiscales especiales 66-2014 y 3-2017. Se declaran sin lugar los reclamos de la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 13 de mayo de 2026.



---

**RUTH COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 13 de mayo de 2026, y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

SRA. ITZA Y. SANTIAGO TOSTE  
**PRESIDENTA**  
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA ACAA  
uie.aaa@yahoo.com

LCDA. SHAKIRA M. SANTIAGO RODRÍGUEZ  
**SUBDIRECTORA DE RELACIONES LABORALES**  
ssant@aaa.pr.gov

LCDO. LEONARDO DELGADO  
**REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN**  
leonardodelgadonavarro@gmail.com

LCDA. KETZIA M. ROSARIO RODRÍGUEZ  
**REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO**  
krosario@vgrlaw.com



---

**ARLENA OLIVO BACHILLER**  
**TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA**