

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-4030

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM. A-07-951

SOBRE: RECLAMACIÓN

AJUSTES DE SALARIOS

ÁRBITRO:

BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se llevó a cabo el día 28 de marzo de 2007, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 30 de mayo de 2007, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por la Autoridad de Edificios Públicos comparecieron, la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Luis O. Lausell de la Rosa, Director Interino de Relaciones Laborales y testigo; y el Sr. José Muñoz Burgos, Director de Administración de la Autoridad de Edificios Públicos y testigo.

Por la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos comparecieron el Lcdo. Reinaldo Pérez Ramírez, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Freddie Rodríguez Rohena, Presidente de la Unión; el Sr. Fernando Ramírez, Vicepresidente; y el Sr. Daniel Pacheco, Secretario.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical en apoyo de sus contenciones.

PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta, en su lugar cada parte sometió su respectivo proyecto de sumisión.

Por la Autoridad de Edificios Públicos:

“Que esta Honorable Ábitro determine si las querellas en controversia son o no arbitrables en su carácter procesal. De determinar que no lo son, desestimaré con perjuicio las mismas.

Del Ábitro determinar que dichas querellas son arbitrables, ésta decidirá conforme a la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho vigente, si la Autoridad actuó conforme a derecho y su situación fiscal al no otorgar los aumentos de salario y ajustes salariales correspondientes al período entre el 1 de junio de 2006 al 15 de noviembre de 2006, tomando en consideración para ello la situación fiscal que confrontaba y aún confronta la agencia, así como, entre otras circunstancias que se establecieron mediante las pruebas que la agencia ofreció pagar retroactivamente dichos ajustes de salario y aumentos de salarios el 16 de noviembre de 2006, negándose la Unión y los empleados a recibir dichos pagos a menos que se adicione una cantidad igual por concepto de penalidad.”

Por la U.I.E.A.E.P.:

“Determinar conforme a las alegaciones de las partes, los hechos, el Convenio Colectivo, y el derecho aplicable si la Autoridad de Edificios Públicos cumplió o no con lo establecido en los Artículos XXI y XXII del Convenio Colectivo vigente. De determinar que no cumplió, determinar el remedio aplicable incluyendo procedencia de penalidades estatutarias y la imposición de honorarios de abogado.”

Analizadas las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo esta Árbitro determina¹ que la controversia a resolver es la siguiente:

1. Determinar si el Caso Núm. A-07-951 (la querrela 06-003) es o no arbitrable procesalmente.
2. Determinar si la A.E.P. cumplió o no con el Artículo XXII sobre Ajustes de Salarios. De determinar que incumplió con dicho Artículo proveer el remedio adecuado.

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XLIX

PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

El término “controversia” comprende toda queja o querrela que envuelve al interés de uno más trabajadores que surja en cualquier unidad o dependencia de la autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la

¹ A tenor con el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre Acuerdo de Sumisión, Artículo IX, (B) que dispone que:

“En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad. Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las Partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo, excepto reclamaciones de salario, las cuales la Unión podrá optar por tramitarlas en los Tribunales de Justicia.

Sección 1: Primera Etapa

- a. Cualquier querella que surja será discutida en primer instancia dentro del término de cinco (5) días laborables, desde el momento en que surja, con el Director de Área, Oficina y/o Región y el Supervisor Inmediato del empleado, teniendo la obligación el Director de Área, Oficina y/o Región de contestar la misma por escrito dentro de los siguientes siete (7) días laborables después de haberse discutida la misma con el Delegado.
- b. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del primer paso, al Comité de Ajuste, según se dispone en la Sección 2, de este Artículo.

Sección 2: Segunda Etapa (Comité de Ajuste)

La Segunda Etapa consistirá de un Comité de Ajuste compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) de la Autoridad y dos (2) de la Unión. Los representantes de la Autoridad serán el Director de Relaciones Laborales o su representante y otro Oficial que designe. Los representantes de la Unión serán el Presidente de la Unión y/o Vicepresidente o el Secretario y/u otro representante que designe el Presidente en alguna ocasión excepcional en que los oficiales mencionados no estén disponibles. El Comité entenderá en

las querellas después de finalizada la primera etapa, excepto cuando se disponga en este Convenio que entenderá en primera instancia, en cuyo caso la querella deberá radicarse dentro de los cinco (5) días siguientes al momento en que se tenga conocimiento de la violación alegada. Las apelaciones al Comité de Ajuste se radicarán dentro de un término improrrogable de siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión. El Comité deberá reunirse dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la radicación de la querella para iniciar la discusión de ésta, y deberá resolver la misma en un término que no excederá de siete (7) días laborables desde la radicación. En caso de que el Comité no logre cumplir su encomienda según dispuesto, la querella pasará al próximo paso en el procedimiento. Toda decisión del Director de Relaciones Laborales será apelada en primera instancia y Arbitraje. A todo empleado que comparezca al Comité de Ajuste se le pagará dieta y millaje.

Sección 3: Arbitraje

Cuando la querella no haya sido resuelta favorablemente por Las Partes en las etapas anteriores, podrá ser sometida a Arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los cinco (5) días laborables siguientes después de vencerse el término del Comité o de la decisión de éste, según sea el caso. Los Árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos excepto que se acuerde otra cosa entre Las Partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de terna y las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por Las Partes siempre que sea conforme a derecho. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presenten.

Sección 4:

...

Sección 5:

...

Sección 6: Equidad en el Vencimiento de Querellas

La Autoridad conviene que el mismo período de tiempo que tiene la Unión para levantar y procesar querellas será igual para la Autoridad y en caso de no apelar o contestar dichas querellas por escrito en el período de tiempo estipulado en las Secciones anteriores, se dará terminada la querella en contra de la parte que no cumpla con los requisitos establecidos en este Artículo.

ARTÍCULO XXII

AJUSTES SALARIALES

Sección 1: En adición a los aumentos de convenio aplicables a todos los empleados, una vez al año, durante la vigencia de este Convenio, todo empleado cubierto por el mismo tendrá derecho a un ajuste salarial de acuerdo a la escala salarial vigente, según el Convenio, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- a. Haber obtenido una puntuación no menor de 70 por ciento en la evaluación anual que se haga según dispone este Convenio de acuerdo al Cuestionario de Evaluación de Factores de Ejecución para la Concesión de Ajustes Salariales.
- b. No haber sido objeto de suspensión o despido ni haber recibido más de una amonestación escrita durante los doce (12) meses precedentes a la fecha en que será elegible para el ajuste.

Sección 2: Dicho ajuste será efectivo en el aniversario del empleado haber recibido su ajuste anterior, excepto en el caso de empleado nuevos que sean reclutados con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio, a éstos se les hará la evaluación a los cuarenta y cinco (45) días antes de cumplir su aniversario de trabajo con la Autoridad y tendrán derecho a cualificar para un ajuste salarial, según se

establece en este Convenio, a la fecha de su aniversario de trabajo en la Autoridad. Lo concederá conforme a lo siguiente:

<u>Escala</u>	<u>Cantidad</u>
1 a 2	\$50.00
3 a 8	\$55.00
9 a 13	\$65.00
14 a 17	\$75.00
18 a 27	\$85.00

Sección 3: Las evaluaciones tendrán que ser discutidas con el empleado y estarán sujetas a cuestionamiento por éste.

Sección 4: En caso de que surja alguna discrepancia en cuanto a las puntuaciones que se obtengan en las evaluaciones éstas deberán ser llevadas al segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 5: Las evaluaciones de los empleados serán hechas a través del formulario conocido como "Evaluación de Factores de Ejecución", copia del cual se adjunta a este Convenio. Si la Autoridad en el futuro deseara modificar dicho formulario, se discutirá previamente con la Unión, a fin de acordar su nuevo contenido. Los requisitos de las plazas serán los incluidos en las normas de reclutamiento para las diferentes clases de puestos.

ARTÍCULO XLVII

DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: Todo derecho concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriadada, individual o que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio no le será menoscabo a dicho empleado o grupo de empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la Autoridad de Edificios Públicos y la Unión Independiente de Empleados de Oficina y Profesionales de la AEP están regidas por un Convenio Colectivo.
2. Las partes contratantes acordaron en el Artículo XXII Ajustes Salariales para todos los empleados una vez al año, específicamente con efectividad a la fecha aniversario del ajuste salarial anterior. Estos ajustes salariales se dejaron de pagar para mayo de 2006.
3. La Autoridad de Edificios Públicos genera sus ingresos de las rentas de los espacios alquilados a las diferentes agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; tiene ingresos adicionales mínimos por concesiones de cafeterías y recuperan algo del fondo de construcción.
4. El presupuesto operacional de 2005-2006 sometido por la Agencia fue de ciento veinte y cinco mil millones (\$125,000,000.00). En el presupuesto operacional de la AEP, se asignan los recursos necesarios para el pago de la nómina, y, siempre se incluyen los compromisos contraídos en los Convenios Colectivos. En esa ocasión, la asignación del presupuesto fue menor.
5. El 20 de marzo de 2006, la Lcda. Leila Hernández Umpierre, Directora Ejecutiva Interina, envió un comunicado a todos los empleados en relación a la situación fiscal de la AEP.

6. Para mayo de 2006, el gobierno de Puerto Rico y la Agencia se encontraban en una crisis económica. Las remesas no llegaban a tiempo; el gobierno cerró operaciones por tres (3) semanas y la crisis empeoró. La falta de pago de las remesas por concepto de alquiler de las agencias afectó la caja operacional de la Autoridad y les obligó a detener los pagos de los suplidores y los servicios de agua, luz y teléfono de todos sus edificios alquilados.
7. La Autoridad de Edificios Públicos tiene como prioridad de pago, la nómina de todos los empleados de la agencia. En junio de 2006, la AEP no contaba con el dinero para pagar los aumentos salariales y los ajustes de salarios. En esa ocasión, la agencia tenía un déficit de ochenta millones (\$80,000,000) con el agravante que el gobierno tarda alrededor de cuatro (4) meses del próximo año fiscal para comenzar a enviar remesas, el dinero que pudo haber estado en caja en ese momento en la Autoridad, se tenía que ajustar para pagar los compromisos de nómina actuales.
8. También, para ese entonces AEP vendió un solar por treinta millones (\$30,000,000) que se depositaron en el Banco con el propósito de subsidiar una ventana para el retiro. Posteriormente, la Junta de Retiro envió un estudio actuarial muy costoso, el cual indicaba que la ventana de retiro le salía a la Agencia en setenta (\$70,000,000) millones. Los treinta millones (\$30,000,000) no eran suficientes y la agencia no tuvo otros recursos adicionales para completar el

dinero para la ventana de retiro. En su lugar, implementó el programa de separación voluntaria para reducir gastos operacionales.

9. El 6 de julio de 2006, la Unión presentó a la Sra. Sandra Marrero Reyes, Directora de Recursos Humanos las querellas núm. 06-004 relacionadas a Violación del Artículo XXI, sobre aumento de salarios y la querella núm. 06-003 en relación a la violación del Artículo XXII sobre Ajustes de Salario. Esto, como consecuencia de que los empleados pertenecientes de la unidad contratante no recibieron el aumento salarial correspondiente al 1 de junio de 2006. Tampoco, estaban recibiendo los ajustes salariales desde mayo de 2006.
10. El Patrono no contestó la querella y, el 20 de julio de 2006 fueron radicados en el foro de arbitraje.
11. El 15 de noviembre de 2006, la AEP ofreció a la Unión Independiente de Empleados y la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales pagar el aumento mensual adeudado retroactivo al 1 de junio de 2006, una bonificación de \$350.00 y los honorarios de Abogado. La Unión Independiente aceptó, no así la Unión querellante. Al presente, los empleados de la UEOPAEP no han recibido el aumento correspondiente porque rechazaron la oferta de la agencia. Ésta, solicitaba un pago igual adicional al adeudado como penalidad.

ARBITRABILIDAD PROCESAL CASO NÚM. A-07-4030

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó la defensa de la arbitrabilidad procesal de la querrela. El Patrono, alega que la Unión no cumplió con el Artículo XLIX sobre Procedimientos para Querellas. Sostiene, que la querrela no estaba firmada y fue presentada el 6 de julio de 2006, fuera del término establecido por el Convenio. La alegada violación de la querrela 06-003 ocurrió para mayo de 2006 y la querrela se presentó el 6 de julio, muchos días después de lo que establece el Convenio.

Por otra parte, es la posición de la Unión que la querrela es arbitrable, ya que se trata de una reclamación salarial de naturaleza continua que subsiste mientras el patrono permanezca en incumplimiento del pago reclamado. Además, la querrela fue hecha oportunamente ante el Comité de Ajuste vigente según el Convenio Colectivo. Al tratarse de una reclamación salarial de esta naturaleza, el empleado al que se le adeude dinero puede ir al foro correspondiente - en este caso el contractual - mientras la violación de la querrela persista.

Sostuvo, que la Unión ha actuado oportunamente acudiendo a los mecanismos contractuales peticionando dirimir controversias que envuelven reclamaciones de salario. La querrela fue radicada ante el foro el cual siempre se ha radicado este tipo de caso, ya que el primer paso del mecanismo es inoficioso para tales propósitos, porque los niveles gerenciales correspondientes a dicha primera etapa (Director de Área,

Oficina y/o Región y el Supervisor inmediato del empleado) es obvio que no tienen autoridad para decidir al respecto lo planteado en una reclamación de salarios.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo es nuestra opinión que la presente querrela es arbitrable procesalmente. Dado el hecho de que los empleados no han recibido el ajuste salarial, cada día que pasa es una violación al Artículo XXII de carácter continuo, razón por la cual los términos no prescriben.

Sobre el particular citamos al tratadista Owen Fairweather² que expresa lo siguiente:

“If the grievant continues to suffer from the alleged contract violation the Arbitrator may find that the violation is a continuing one. In such a case, the limitations period recommences each day; hence the time for filing is extended.”

De conformidad a lo anterior expuesto emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente.

MÉRITOS DEL CASO NÚM. A-07-951

En la presente controversia, la Unión reclama el pago retroactivo de los ajustes de salario de conformidad al Artículo XXII del Convenio Colectivo y una cantidad igual

² Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, 3rd. Edition, página 86.

a la adeudada a cada trabajador de acuerdo a la penalidad establecida por ley. También reclama el pago de honorarios de Abogado.

Es la posición de la Unión que las penalidades dispuestas por ley no pueden ser ignoradas por un Patrono aduciendo la defensa de “estado de necesidad” debido a dificultades económicas. Aún, cuando existiese base para justificar el no haber pagado a tiempo los aumentos y el ajuste de salario reclamado, la deuda subsiste mientras no sea pagada y la obligación de pagar además de una cantidad igual a la reclamada permanece vigente mientras la deuda no sea pagada en su totalidad. La imposición de la penalidad es un mandato estatutario y no depende de si el Patrono actuó o no de buena fe.

Por otro lado, es la posición del Patrono que siempre ha cumplido con sus compromisos contractuales, pero en esa ocasión no existía el dinero. Que tan pronto el Patrono pudo efectuó los aumentos y ajustes salariales.

Indicó, que los empleados de la U.E.O.P.A.E.P. no han recibido los aumentos correspondientes del 1 de junio al 15 de noviembre de 2006, porque la Unión rechazó la propuesta de la agencia.

Por último, señaló que en este tipo de caso aplica la doctrina de “Rebus Sic Stantibus”³. Que el remedio a proveer, a tenor con esta doctrina, será el justo y

³ a) Que a la firma del contrato no se hayan previstos los cambios en las circunstancias actuales; b) que se produzca una dificultad extraordinaria, una agravación de las condiciones de la prestación de manera que resulte mucho más onerosa para el deudor aunque no llega a la imposibilidad; c) que el riesgo no sea el motivo determinante del contrato; d) que no exista acción dolosa en ninguna de las partes; e) que el contrato sea de tracto sucesivo o que esté referido a un momento fáctico; de modo que tenga cierta

equitativo a tono con las circunstancias peculiares del caso e incluye sin limitación la suspensión temporal de los efectos del contrato, su Resolución o Rescisión.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo es nuestra opinión de que a la Unión le asiste la razón en torno a la reclamación que hace. El hecho de que la Autoridad de Edificios Públicos esté pasando por dificultades económicas no lo exonera de su obligación contractual, como tampoco de la obligación legal de pagar una cantidad igual a la reclamada mientras estos aumentos que forman parte del salario hayan sido dejados de pagar.

En relación a este asunto, el Juez Superior Pedro López en el Caso Civil Núm. KAC-96-0895 (903), expresó al sostener el laudo A-1313-94 del Árbitro Ramón Matos, que la imposición de la penalidad y el pago de honorarios es mandatorio de conformidad a los Artículos 13 y 14 de la ley 379, 1948. Está claramente establecido, que los Árbitros deben imponer la referida penalidad y honorarios de abogado como parte del remedio concedido a través del procedimiento de un laudo de arbitraje. Colón Molinary v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, 103 D.P.R. 143 (1974); Beauchamp v. Dorado Beach, 98 D.P.R. 633 (1970); Encarnación v. Jordán 78 D.P.R. (1955). El propósito de la penalidad y la imposición de honorarios de abogado es evitar que el empleado tenga que acudir al foro judicial o al foro sustitutivo, que es el arbitraje, para hacer valer sus derechos. Si el Patrono recurre o cualquier Patrono desea evitar el

duración; f) que la alteración de las circunstancias sea posterior a la acción del contrato y presente carácter de cierta permanencia y que exista petición de parte interesada.

pago de la penalidad y los honorarios de abogado deberá pagar a sus empleados las sumas adeudadas antes de que estos recurran al foro judicial o el arbitraje.

Tenemos que añadir, que la tendencia en las decisiones de los árbitros en el sector público en cuanto a la habilidad de pago por concepto de aumento de salarios automáticos negociados, indica que el Patrono debe de hacer todos los esfuerzos para cumplir con las obligaciones contractuales contraídas.⁴

De conformidad a lo anterior expuesto emitimos el siguiente:

LAUDO

Se ordena el pago correspondiente a todos aquellos empleados afectados por concepto de Ajuste de Salario, Artículo XXII del Convenio Colectivo hasta el presente y una suma iguala a la adeudada más honorarios de Abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dato en Hato Rey, Puerto Rico a _____ de junio de 2007.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy _____ de junio de 2007. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

⁴ “... neutrals have expressly asserted an obligation of public employer to make added efforts to obtain additional funds to finance improved terms of employment to be justified. In one case, the neutral refuse to excuse a public employer from its obligation to pay certain automatic increases that the employer had voluntarily contracted to pay, the neutral ordering the employer to take all required steps to provide the funds necessary to implement “his award in favor of the employees”. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta edición página 1431.

LCDA. CARMEN I. MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. LUIS O. LAUSELL DE LA ROSA
DIRECTOR INTERINO DE RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS
PO BOX 41029 ESTACIÓN MINILLAS
SAN JUAN PR 00940

LCDO. REINALDO PÉREZ RAMÍREZ
EDIF. MIDTOWN OFIC. 208
420 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR. FREDDIE RODRÍGUEZ ROHENA
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES DE LA AEP
PO BOX 40820
SAN JUAN PR 00940

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III