

**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 AUTOMÓVIL  
(ACAA)  
(Patrono)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-21-194**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se pautó para el 16 de julio de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Al inicio de los procedimientos, la representante legal de la Corporación, Lcda. Ketzia M. Rosario<sup>1</sup>, manifestó que tenía un planteamiento sobre falta de arbitrabilidad sustantiva y procesal en el caso, el cual deseaba someter mediante memorando de derecho. El representante legal de la Unión, el Lcdo. Leonardo Delgado<sup>2</sup> estuvo de acuerdo con dicha petición. Una vez marcada la evidencia traída por las partes, se les

---

<sup>1</sup> Adicional a la licenciada Rosario, comparecieron por parte del Patrono, la Lcda. Cristina Santaella, representante legal; Julissa López, Directora de Recursos Humanos; y Brenda Pagán, Oficial Administrativa de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

<sup>2</sup> Por parte de la Unión comparecieron además Itza Santiago, presidenta y Stephanie Padilla Ortiz, asistente del asesor legal.

concedió como término simultáneo para esbozar sus posiciones por escrito el 12 de agosto de 2024<sup>3</sup>. Para esta fecha, el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación en torno al aspecto de arbitrabilidad sustantiva y procesal planteado por el Patrono. Ambas partes sometieron sus respectivos escritos, por lo que estamos en posición de analizar y adjudicar dicho planteamiento.

## **II. SUMISIÓN**

### **PROYECTO DEL PATRONO**

Que la Honorable Árbitro determine, en primera instancia, si de acuerdo al Convenio Colectivo y al estado de derecho, la querella presentada por la UIE-ACAA es arbitrable procesal y sustantivamente. De determinar que la querella no es arbitrable, que se desestime la misma. De la Honorable Árbitro entender que la controversia es arbitrable en sus vertientes procesal y sustantiva que determine si el ajuste salarial implementado en virtud del Plan de Clasificación equivale a una reclasificación conforme dispone el Artículo XIII del Convenio Colectivo.

Que el laudo emitido sea conforme a derecho.

### **PROYECTO DE LA UNIÓN**

Que el honorable árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio si el Patrono incumplió lo pactado en el Convenio y si adeuda las partidas reclamadas.

---

<sup>3</sup> Término prorrogado al 24 de agosto de 2024, en virtud de lo dispuesto en el Memorando del Secretario 2024-01.

Se solicita que se ordene el pago de las partidas adeudadas con retroactividad al 12 de junio de 2020, la inclusión en el salario futuro, la doble penalidad por ser una reclamación salarial, el pago de honorarios de abogado y cualquier otra suma que en justicia, derecho o equidad proceda.

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>4</sup> el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar conforme a derecho, en primera instancia, si la querrela presentada es arbitrable sustantiva y/o procesalmente. De determinar que la querrela no es arbitrable, que se desestime la misma. De entender que la controversia es arbitrable, dilucidar si el ajuste salarial implementado en virtud del Plan de Clasificación equivale a una reclasificación, conforme dispone el Artículo XIII del Convenio Colectivo, y si el Patrono incumplió lo pactado en el Convenio y adeuda las partidas reclamadas. De determinar que violó el Convenio Colectivo, ordenar el remedio adecuado. De decidir en contrario, declarar sin lugar el reclamo de la Unión.

---

<sup>4</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.”

**III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****Convenio Colectivo<sup>5</sup>****Artículo XIII  
Reclasificaciones****Sección 1:** ...**Sección 2:** ...**Sección 3:** ...**Sección 4:** ...

**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.

**Sección 6:** ...**Artículo XXIII  
Procedimiento de Querellas**

**Sección 1:** El término de querellas es toda queja o controversia que envuelva el interés de uno o más empleados que surja en la Administración y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o la Administración. Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes en este Convenio acuerdan que, de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán

---

<sup>5</sup> Exhíbit I Conjunto. Vigente desde el 1 de enero de 2012.

exclusivamente a través del procedimiento que se dispone.

**Sección 2:** Primera etapa- Dentro de los cinco (5) días laborables de haber surgido la querella, la parte promovente someterá por escrito a la otra parte la controversia y discutirán la misma tratando de buscarle una solución. **Las querellas de impacto general se comenzarán en la segunda etapa.**

**Sección 3:** Segunda etapa- Si las partes no pueden llegar a un acuerdo dentro de un periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que fue presentada la querella, el asunto será presentado por escrito al Director de Recursos Humanos. El (la) Presidente (a) de la Unión deberá reunirse dentro de los próximos diez (10) días laborables con el Director de Recursos Humanos, para discutir la querella. De ambas partes entender que es necesaria la presencia de empleados para la dilucidación de querellas, el Director de Recursos Humanos acompañará al (la) Presidente (a) de la Unión al lugar donde se origina la querella. De no llegarse a un acuerdo dentro de los próximos cinco (5) días laborables, la querella podrá ser llevada a la tercera etapa.

**Sección 4:** Tercera etapa- Dentro de los diez (10) días laborables de haber transcurrido los períodos prescritos en la etapa anterior sin que se hubiese llegado a un acuerdo, la parte que promueve la querella indicará por escrito a la otra parte su intención de solicitar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos un árbitro para resolver la querella. Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad.

...

g) El árbitro no tendrá autoridad para modificar o enmendar en manera alguna las disposiciones de este Convenio Colectivo.

...

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero-patronales entre la Corporación y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.
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 del Gobierno.
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 no-económicas negociadas en convenios colectivos que tengan efectos económicos, directos o indirectos, en la operación de las corporaciones públicas que agraven su situación fiscal. De igual modo, suspendió toda disposición o norma en los convenios colectivos que interfirieran con lo dispuesto en la ley o que restringiera de cualquier forma, la facultad del Gobierno de determinar el volumen o tipo de plantilla necesaria para su funcionamiento y provisión de servicios a la ciudadanía. Dispuso,

además, que las controversias que surgieran al amparo de los preceptos de la Ley debían atenderse en CASP o en la JRT.

4. El 12 de junio de 2020, los treinta y seis querellantes que componen este reclamo<sup>6</sup>, recibieron una notificación de la entonces Directora Ejecutiva de la Corporación, Margarita Nolasco, titulada **Nueva estructura de deberes, responsabilidades y salarios para el Servicio de Carrera Unionado**. En la misma les informaban sobre la aprobación de una nueva Estructura de Deberes, Responsabilidades y Salarios que, conllevaba un ajuste en remuneración<sup>7</sup>.
5. Ninguno de los ajustes salariales de los Querellantes llegaba a los \$115.00<sup>8</sup>.
6. El 1 de julio de 2020, la Presidenta de la Unión, Itza Santiago, cursó sendas comunicaciones a la Lcda. Shakira Santiago, entonces Directora de Recursos Humanos de la ACAA, reclamando que, conforme al Convenio Colectivo, el cambio en la retribución de los querellantes no debía ser menor de \$115.00, por lo cual solicitaba se revisara la retribución asignada<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Carmen Adames, Ricardo Alejandro, Enrique Alméstica, Elí Samuel Álvarez, Sonia Arce, Carmen Ayala, Ángel Burgos, Javier Cabrera, Jouffre Cancel, Juan Carrión, Clamaris Castro, Zoraida Colón, Eliezer Corujo, Axel Cruz, Lissette Díaz, Luz Estrada, Waleska Fantauzzi, Marisol Figueroa, Linette Gerena, Lizaida González, Norma Juarbe, Aracelis Martínez, Melixa Maury, Lissette Mejías, Joel Pacheco, Jessica Pérez, Norma Pérez, Viviana Ramírez, Rey Rivera, Francisco Rivera, Ivette Rodríguez, José Rodríguez, Ángel Sánchez, Sonia Surillo, Beatriz Vázquez y Jaime Vega.

<sup>7</sup> Exhíbit I de la Unión.

<sup>8</sup> Exhíbit I de la Unión. Oscilaban entre los \$99.37 hasta los \$114.86.

<sup>9</sup> Exhíbit I de la Unión.

7. El 22 de julio de 2020, la Presidenta de la Unión envió un correo electrónico dejando consignado con la entonces Directora de Recursos Humanos, el hecho de que el informe redactado por la señora Ortiz Colón era la contestación<sup>10</sup> de la Corporación a las treinta y seis querellas que nos ocupan y que siendo así, la Unión elevaría el reclamo ante este foro<sup>11</sup>.
8. La Corporación solicitó espacio para dialogar sobre lo anterior, la Unión estuvo en disposición y las partes firmaron un acuerdo que establecía que pese los términos para elevar el reclamo ante este foro estaban vencidos, suscribían el mismo “como muestra del deseo genuino de promover el diálogo que propenda a sus mejores intereses.”
9. Posteriormente, al no alcanzar un acuerdo, el 3 de septiembre de 2020, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro, en la que reclama la retribución de conformidad con el Artículo XIII y otros del Convenio Colectivo.

## **V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

En este caso nos corresponde determinar, en primera instancia, si la querella es arbitrable en sus vertientes sustantiva y procesal o no.

El Patrono adujo que la alegada violación al Convenio Colectivo levantada por la Unión es sobre disposiciones del Convenio que quedaron suspendidas en

---

<sup>10</sup> En el correo original dice constelación, pero en virtud del contexto del escrito entendemos fue un error tipográfico y que debió decir contestación.

<sup>11</sup> Exhíbit II de la Unión.



virtud de la Ley-3-2017, la cual tiene primacía y dispone que, en caso de existir controversia en cuanto a las disposiciones de dicha ley, los foros con jurisdicción lo son la CASP y la JRT, no el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por lo que este foro no tiene jurisdicción para entender en la controversia.

Por otro lado, que la Unión incumplió con el mecanismo exclusivo pactado en el Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo al presentar el reclamo sin cumplir con las disposiciones de la Tercera Etapa del procedimiento y no notificar a la Corporación sobre la intención de recurrir a este foro, por lo que debíamos desestimar el caso por no ser arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte, alegó haber cumplido con el Procedimiento de Querellas pactado en el Convenio Colectivo, conforme surge del Exhibit II de la Unión. Además, que el caso es arbitrable sustantivamente porque el Patrono no puede argüir que cumplir con el Artículo XIII del Convenio es un gasto en violación a la ley 3-2017, sin embargo, implementó un Plan de Clasificación y Retribución que conllevó para gran parte del personal aumentos superiores a las diferencias salariales reclamadas en el caso ante nuestra consideración.

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 la Ley 66-2014, sobre los aumentos en beneficios económicos y compensaciones monetarias extraordinarias a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva; y las cláusulas 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. De igual modo, suspendió toda disposición o norma en los convenios colectivos que interfirieran con lo dispuesto en la ley o que restringiera de cualquier forma, la facultad del Gobierno de determinar el volumen o tipo de plantilla necesaria para su funcionamiento y provisión de servicios a la ciudadanía. Durante la vigencia de dicha Ley, toda corporación pública debía suspender las cláusulas no económicas negociadas en los convenios vigentes que tuvieran efectos económicos directos o indirectos en la operación de la corporación pública que agravaran la situación presupuestaria de la misma o que resultara necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria. Se consideraron como cláusulas no económicas que pudieran tener un efecto económico directo o indirecto aquellas enumeradas en el Artículo 17 de la Ley 66-2014. Las medidas tomadas en esta Ley (3-2017), estuvieron en vigor hasta el 1ro. de julio de 2021.

A tenor con lo anterior, la vigencia del Convenio Colectivo entre la UIEACAA y la ACAA se extendió en sus cláusulas no económicas, quedando suspendida toda disposición económica, o no económica con efectos económicos, que resultara contraria a lo establecido en la Ley 3-2017, por tener supremacía. Así las cosas, la disposición del Artículo XIII incoada por la Unión en el reclamo antes nos, tiene impacto económico ya que requiere que, en caso de una reclasificación, el cambio en la retribución de los querellantes no sea menor de \$115.00. Aun cuando en la mayoría de los casos ante nuestra consideración la

diferencia salarial reclamada es nominal, la realidad es que la Ley no determina cuál debe ser la extensión del impacto económico, por lo que debemos concluir que cualquiera sea el mismo, está prohibido por las disposiciones del estatuto.

De conformidad, al Patrono no se le puede adjudicar haber violado las disposiciones con impacto económico del Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, al estar suspendidas en virtud de las disposiciones de la Ley 3-2017. Cabe señalar que las controversias surgidas al amparo de la implementación de la Ley 3-2017, no son de la jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en virtud de lo dispuesto en la propia ley. Por lo tanto, la querrela ante nuestra consideración no es arbitrable sustantivamente.

Toda vez que el reclamo no es arbitrable en su vertiente sustantiva, hace innecesario que evaluemos las alegaciones sobre la falta de arbitrabilidad procesal.

Acorde a la discusión que antecede, emitimos el siguiente:

**VI. LAUDO**

La querrela no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 7 de mayo de 2025.

  
**RUTH COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 7 de mayo de 2025, y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO  
[leonardodelgadonavarro@gmail.com](mailto:leonardodelgadonavarro@gmail.com)

LCDA. KETZIA M. ROSARIO RODRÍGUEZ  
[krosario@vgrlaw.com](mailto:krosario@vgrlaw.com)  
[vazgra@vgrlaw.com](mailto:vazgra@vgrlaw.com)  
[helga@vgrlaw.com](mailto:helga@vgrlaw.com)

SRA. JULISSA LÓPEZ OQUENDO  
DIRECTORA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES  
ACAA  
[julopez@acaapr.gov](mailto:julopez@acaapr.gov)

LCDA. SHAKIRA SANTIAGO RODRÍGUEZ  
RELACIONES LABORALES ACAA  
[sant@acaapr.gov](mailto:sant@acaapr.gov)

SRA. ITZA Y. SANTIAGO TOSTE  
PRESIDENTA  
UNIÓN IND. DE EMPLEADOS ACAA  
[uie.acaa@yahoo.com](mailto:uie.acaa@yahoo.com)

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA