

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico

EN EL CASO DE:

ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES
POR ACCIDENTES DE AUTOMOVILES
(ACAA)

- y -

CASO NUM. CA-5514
D-773

UNION DE EMPLEADOS DE LA
ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES
POR ACCIDENTES DE AUTOMOVILES
(INDEPENDIENTE)

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Nivea Raquel Avilés Caratini
Lic. Jesús Aponte
Por el Patrono

Sra. Elba Vallés
Por la Unión

Lic. Gladys J. Ramos Rosario
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 26 de marzo de 1976, por la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 14 de octubre de 1976, contra el patrono, Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) en adelante denominado el querrellado.

En dicha querrela se imputa al querrellado el haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo en violación al Artículo 8, Inciso 1 (f) de la Ley.

Sobre el particular, se alega específicamente que en o desde febrero de 1976, el querrellado se negó a someter ante la consideración de un árbitro la controversia sobre la reclasificación de Oficial de Reclamación I, a Oficial de

Reclamación II, violando así el convenio colectivo en su Artículo VII "Organismos para la Solución de Controversias". También se negó a someter la arbitrabilidad de dicha controversia.

El 29 de noviembre de 1976, el querellado fue debidamente notificado con copias del cargo, querrela y Aviso de Audiencia.

La Audiencia se llevó a cabo el 20 de enero de 1977, ante el Oficial Examinador, Lic. Juan Antonio Navarro, quien fuera designado por el Presidente de la Junta. El querellado en su contestación a la querrela planteó como defensas afirmativas: . (a) el hecho de que compete a esta Junta como foro primario y exclusivo decidir la arbitrabilidad de la controversia en este caso, (b) que la controversia planteada por la querellante fue objeto de adjudicación en sus méritos mediante el laudo arbitral emitido en el Caso A 3-3 entre las mismas partes. El querellado no compareció a la audiencia, pero contestó la querrela.

El 25 de febrero de 1977, el Oficial Examinador rindió su Informe, concluyendo que el querellado había incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Inciso 1 (f) de la Ley. Ninguna de las partes radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante el transcurso de la audiencia y por la presente, las confirma al encontrar que en el procedimiento no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador y el expediente completo del caso, la Junta lo modifica y así modificado lo confirma y formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I. El Patrono (El Querellado)

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) es una entidad gubernamental que se dedica a administrar beneficios por incapacidad, muerte o desmembramiento incluyendo la prestación de servicios médico - hospitalarios en casos de accidentes de automóviles, y, en su funcionamiento utiliza empleados.

II. La Unión (La Querellante)

La Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles es una organización que se dedica a representar a los empleados de la Querellada a los fines de la contratación y negociación colectiva.

III. El Convenio Colectivo

Las relaciones entre el querellado y la querellante se regían por un convenio colectivo cuya vigencia se extendía desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 19 de diciembre de 1976, el cual incluyó, entre otras, las siguientes disposiciones:

"ARTICULO VI

.....

.....

.....

RECLASIFICACIONES

Sección 1. La Administración puede clasificar puestos de nueva creación con arreglo a las normas y criterios generalmente aceptados para la clasificación de empleos.

Sección 2. La Administración puede reclasificar puestos siempre que los factores que dan base a la clasificación del puesto hayan cambiado.

Sección 3. La Unión puede solicitar de la Administración la reclasificación de puestos cuando los "factores que dan base a la clasificación de esos 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, cualesquiera de las partes podrá someter el caso a los organismos creados por este Convenio Colectivo para su solución.

Sección 4. Cuando por solicitud escrita de la Unión se reclasifique un puesto, la efectividad de dicha reclasificación será a la fecha de solicitud, entendiéndose que una vez la Administración dé su decisión por escrito, la Unión, de tener objeción a la misma, deberá presentar su objeción por escrito dentro de los próximos quince (15) días laborables. De así no hacerlo, se entenderá la decisión como final.

Sección 5. En los casos en que la Administración efectúe una reclasificación de un puesto el empleado que los 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 menor que el sueldo que devengaba el empleado en el puesto anterior, continuará devengando su sueldo y se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado.
- (b) 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 le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado.
- (c) Si el sueldo básico del puesto reclasificado es igual al sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior, se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado.

Sección 6. Cuando un empleado sea reclasificado a un puesto que no sea el inmediatamente superior, el reajuste al sueldo se hará de acuerdo a una de las siguientes formas:

- (a) Si el sueldo que el empleado está devengando es igual o superior al básico del puesto que ha de ocupar, se le concederán los ajustes intermedios que hayan.
- (b) Si el sueldo que el empleado está devengando es menor que el básico del puesto que ha de ocupar, se le concederá el básico de dicho puesto o los ajustes intermedios, cualesquiera que sea mayor.

.....
.....
.....

ARTICULO VII

ORGANISMOS PARA LA SOLUCION
DE CONTROVERSIAS

Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de este Convenio Colectivo será inmediatamente sometida para su solución a los organismos que se crean en virtud de las siguientes disposiciones de este artículo.

- A) Primera Etapa
 - 1. Si algún empleado tuviera una queja deberá presentarla por sí mismo o por mediación del

representante de la Unión dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido los hechos que lo motivan. El representante o el empleado por sí mismo presentará la queja en cuestión al Jefe de Departamento, División o Gerente a que está asignado el empleado querellante.

2. El Jefe de Departamento, División o Gerente, notificará por escrito su decisión en el asunto dentro de los cinco (5) días laborables siguientes de haber discutido el mismo al empleado y/o representante de la Unión.

(B) Segunda Etapa

1. Si el empleado querellante no quedara satisfecho con la resolución del Jefe de Departamento, División, o Gerente, o si éste no resolviera la queja en los cinco (5) días indicados, el empleado querellante y/o representante de la Unión, someterán la querrela por escrito dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que el Jefe de Departamento, División, o Gerente dé a conocer su decisión o se le termine el plazo para emitir la misma a un Comité de Quejas y Agravios compuesto por tres (3) representantes de la Unión y tres (3) representantes de la Administración.
2. Una vez que la mencionada querrela haya sido radicada ante el Comité de Quejas y Agravios, el Comité deberá reunirse y considerar las alegaciones de las partes tomando, de ser necesario, la evidencia relevante del caso. El Comité deberá rendir su decisión dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que el caso quede sometido.
3. La Administración podrá también convocar al Comité de Quejas y Agravios respecto a cualquier incidente, disputa o controversia que surja con la interpretación de cualquier cláusula o disposición de este Convenio. El Comité de Quejas y Agravios deberá reunirse dentro de los próximos diez (10) días de recibida la petición para resolver la misma.
4. Si el Comité de Quejas y Agravios no puede llegar a una decisión dentro del período arriba mencionado, el Comité o cualquier miembro del mismo, deberá solicitar dentro de los siguientes quince (15) días al Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que designe un Arbitro para resolver el asunto.
5. La selección del árbitro será hecha de una lista de tres (3) árbitros del Departamento del Trabajo por petición suscrita por la Administración y/o la Unión. De la lista de los tres (3) árbitros asignados, la Administración eliminará uno, luego la Unión eliminará uno y la persona cuyo nombre quede entonces en la lista será el árbitro designado.

6. El Arbitro tendrá jurisdicción para resolver finalmente el asunto, luego de haberles dado a las partes oportunidad de ser oídas. La decisión del Arbitro será final e inapelable.
7. El Arbitro tendrá jurisdicción, según se establece anteriormente, en los casos en que la Unión alegue que un empleado o empleados han sido despedidos sin justa causa, y dicho árbitro dispondrá del remedio adecuado.
8. Si cualesquiera de las partes dejara de asistir a la vista convocada por el Arbitro, después de haber recibido la debida notificación, el Arbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada a juicio del Arbitro alguna de las partes no hubiere comparecido, el Arbitro hará un nuevo señalamiento para conocer del caso.
9. La Administración, los representantes de la Unión, el Comité de Quejas y Agravios y el Arbitro no tendrán autoridad para renunciar, modificar o enmendar las disposiciones de este Convenio Colectivo."

IV. La Negativa a Arbitrar:

El 19 de febrero de 1976, una vez agotados los procedimientos dispuestos en la cláusula de quejas y agravios del convenio, se procedió a citar a las partes para una audiencia de arbitraje en la cual el querellado y la querellante debían dilucidar una solicitud de reclasificación de plaza de treinta y cuatro (34) empleados, quienes estaban cubiertos por el Convenio y estuvieron representados por la querellante. El querellado se negó a someter ante el árbitro la controversia sobre reclasificación de la plaza de Oficial de Reclamación I a Oficial de Reclamación II, negándose, además, a someter al árbitro, la arbitrabilidad de dicha controversia.

ANALISIS

1.- El querellado planteó como primera defensa afirmativa lo siguiente:

"La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tiene jurisdicción primaria y exclusiva para determinar la arbitrabilidad de la controversia en el presente caso."

El Oficial Examinador en su informe concluyó que la Junta es, (y no el árbitro), el foro donde deben determinarse si las controversias son arbitrables a la luz del convenio colectivo, a menos que las mismas se sometan ante un árbitro por acuerdo entre las partes.

El arbitraje es un mecanismo administrativo apropiado, rápido y menos costoso para la solución de las disputas laborales. La tendencia en los Estados Unidos y en Puerto Rico ha sido la de alentar y fomentar dicha práctica.

Una de las funciones de los comités de arbitraje es precisamente determinar sobre la arbitrabilidad de una controversia, J.R.T. vs. Central Mercedita, Inc. 94 DPR 502, 507-508 (1967). Es arbitrable todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje, en un convenio colectivo. En caso de duda en torno a la arbitrabilidad o no arbitrabilidad de una controversia la norma ha sido la de decidir a favor de la arbitrabilidad, Steelworkers vs. Enterprise Wheel and Car Corporation 363 US 593 (1969); Steelworkers vs. American Manufacturing Company 363 U.S. 564; Steelworkers vs. Warrior and Gulf Company 363 U.S. 574 y Ceferino Pérez vs. Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico 87 D.P.R. 118 (1963).

Sin embargo, el mecanismo de arbitraje se interrumpe desde el instante en que una de las partes, como en el presente caso, se niega a someter ante la consideración del árbitro, no solo los méritos de la controversia en sí, sino la arbitrabilidad de dicha controversia según lo dispone el convenio colectivo.

Se produce entonces, la violación del convenio como una práctica ilícita del trabajo sobre la cual esta Junta tiene jurisdicción exclusiva y primaria.

En consecuencia, el foro arbitral no puede sustituir a esta Junta en la determinación de si se ha incurrido o no en una negativa a arbitrar.

Dentro de este contexto es que el foro administrativo, (la Junta) previa determinación de una práctica ilícita de trabajo ha de resolver si es arbitrable o no una queja, agravio o controversia.

La negativa a someter la arbitrabilidad de una controversia al árbitro no constituye per se una práctica ilícita de trabajo. No existe obligación de arbitrar cuando la controversia no es arbitrable. El problema surge cuando una de las partes considera que una queja o controversia no es arbitrable. De negarse una de las partes a arbitrar y de resultar que la controversia no es arbitrable no se produce una práctica ilícita. Por el contrario, si una parte se niega a arbitrar y si se determina que la controversia es arbitrable, ésta incurre en una práctica ilícita del trabajo consistente en una negativa a arbitrar.

Una vez interrumpido el procedimiento de arbitraje y elevado el caso ante la Junta, por violación de convenio, entendemos que este foro es el adecuado para resolver la arbitrabilidad de la controversia. La Junta inicia un proceso investigativo que culmina con la expedición de una querrela. Se celebra una audiencia pública donde las partes tienen amplia oportunidad para desfilas su prueba y de interrogar y contrainterrogar testigos.

Una vez concluida la audiencia, el Oficial Examinador rinde un Informe, el cual las partes pueden excepcionar, siendo éste revisable por la Junta en pleno. La decisión de la Junta es a su vez revisable por el Honorable Tribunal Supremo.

Constituiría un esfuerzo inútil movilizar el mecanismo administrativo de este foro, a través del cual, el jugador se coloca en una posición ventajosa al tener ante sí los elementos de juicio necesarios para determinar la arbitrabilidad de la controversia. Al someter a un árbitro en un segundo proceso, para que éste determine la arbitrabilidad de la controversia, constituiría una duplicidad de procedimiento que solo

beneficiaria a la parte que frustró inicialmente el mecanismo de arbitraje.

Aún argumentando que las partes estén conformes, previa orden de la Junta, para que el árbitro decida la arbitrabilidad de la controversia, tendríamos dos foros decidiendo sobre la arbitrabilidad de la misma. Nos explicamos:

Para que la Junta pueda encontrar a una parte incurso en una práctica ilícita de trabajo, por negarse a arbitrar bajo el Artículo 8(1)(f) de la Ley, debe decidir previamente si la controversia es o no arbitrable. De concluirse que la controversia no es arbitrable, no se comete la alegada práctica ilícita.

Entendemos, que ya sea sub-silentio o en forma expresa, cualquier decisión de que adopte la Junta, ordenando a las partes a someter en sus méritos la arbitrabilidad de una controversia ante un árbitro, debe estar precedida por una determinación de arbitrabilidad. ¿Por qué dilatar los procedimientos remitiendo al árbitro un asunto sobre el cuál la Junta ha pasado juicio? ¿No sería más razonable que en ánimos de promover la política pública una vez que haya procesado el arbitraje como método rápido y efectivo, sea la Junta la que determine qué controversias son arbitrables?

La política pública es y ha sido la de fomentar el mecanismo del arbitraje como medio rápido, económico y sencillo para la solución de disputas obrero-patronales. Sin embargo, una vez que se interrumpen los procedimientos de arbitraje, desvirtuando su uso y frustrando la política pública, es justo que la Junta vindique los derechos de una parte a través de su intervención directa. 1/

1/ Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, Art. 1, Inciso (2) Paz Industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende en grado sumo de que las relaciones entre patrono y empleado sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero patronales." (continúa en página 10)

El único camino rápido y efectivo que le asiste a una parte que vea su derecho frustrado es el proceso cuasijudicial que le brinde el foro de la Junta. En circunstancias como las del presente caso, la Junta tiene facultad en Ley para determinar si se ha cometido o no una práctica ilícita por violación de convenio consistente en la negativa de una parte a someter ante un árbitro la arbitrabilidad de la controversia y determinar, además, si la controversia es o no arbitrable según lo dispuesto en el convenio colectivo.

El alcance de esta decisión y orden no tiene el efecto de convertir a la Junta en el foro primario para resolver la arbitrabilidad de una controversia.

El árbitro es la persona indicada para determinar la arbitrabilidad de la controversia y la persona capacitada para considerar los méritos de la misma.

Sin embargo, en casos como en el presente, donde el mecanismo de arbitraje se interrumpe y se defrauda la política pública ante la negativa de una parte a someter la arbitrabilidad de la controversia al árbitro, provocando la violación del convenio, la Junta, que tiene jurisdicción primaria y exclusiva en esta clase de violación, debe determinar la arbitrabilidad de la controversia. Consideraciones prácticas

Cont. 1/ "Inciso (4) Es la política del gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz e imparcial que implante esa política."

"Inciso (5) Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por la presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de esta Ley."

y de política pública nos obligan a adoptar esta norma como la más justa y razonable para evitar que una parte esté entorpeciendo el procedimiento, acudiendo a distintos foros al no lograr un acuerdo de sumisión ante el árbitro.

No podemos pasar inadvertida la opinión del Tribunal Supremo en Junta vs. Caribbean Container, D.P.R. 118 (1963). En este caso un "Patrón" y una "Organización Obrera" tenían un convenio colectivo que incluía, entre otras, una cláusula que establecía un procedimiento para resolver las quejas y agravios, el cual culminaba en un Comité constituido por un quinto miembro o árbitro designado por el Secretario del Trabajo. Surgió una controversia entre las partes, se sometió ésta al procedimiento de quejas y el asunto llegó hasta el árbitro. Este no pudo asumir jurisdicción sobre la controversia, pues las partes no pudieron lograr un acuerdo en cuanto a la redacción del acuerdo de sumisión.

En el Informe del Oficial Examinador en el caso de Caribbean Container Co., el cual posteriormente fue en apelación ante el Tribunal Supremo mediante un recurso de revisión, se dijo lo siguiente: 2/

"El árbitro designado por el Secretario del Trabajo, a solicitud de las partes, se reunió con éstas, pero no pudo asumir jurisdicción sobre la controversia porque el patrono y la Unión no se pusieron de acuerdo sobre la forma en que se redactaría la sumisión. Mientras la Unión sostenía que el punto crucial en controversia era el determinar si la Compañía había violado el convenio colectivo al emplear nuevos trabajadores, en perjuicio de los antiguos empleados, la querellada alegaba que lo que debía someterse al árbitro era la determinación de si la Compañía había empleado o no nuevos trabajadores con posterioridad a la firma del convenio colectivo. Finalmente la empresa asumió la posición de que la solicitud de la Unión no era una arbitrable bajo el convenio y se retiró de los procedimientos. En ningún momento la empresa propuso o sugirió al quinto miembro que éste determinara, como cuestión jurisdiccional previa, si la controversia que planteaba la Unión era o no arbitrable."

2/ Caribbean Container Co. (1963) decisión 320, en la cual se adoptó el informe del Oficial Examinador con cierta excepción. Véase Págs. 3 y 4 del Informe de O.E.

Más adelante expresó: 3/

"... En verdad, el patrono llegó a un acuerdo con la Unión en el que se comprometió a aceptar un laudo de arbitraje y su actuación posterior al negarse a aceptar la sumisión propuesta por la Unión constituyó una clara violación de tal acuerdo. De haber actuado con la legítima intención de cumplir con lo acordado muy fácilmente pudo el patrono sugerir que el árbitro determinara, como cuestión jurisdiccional previa, si la controversia en la forma en que la planteaba la Unión era o no arbitrable. De aceptar la actuación patronal en este caso, sancionando su actitud de retirarse del procedimiento de quejas y agravios luego de haber iniciado éste, estaríamos dando carta blanca a una de las partes en la relación obrero-patronal para dictar sus propias condiciones, establecer unilateralmente la interpretación de los convenios y hacer caso omiso de las disposiciones legales. Esa no es - no puede ser - la Ley."

En el referido informe no se indicó cuál era el foro donde debían resolverse las diferencias sobre la arbitrabilidad de una controversia. No se analizó ya que nunca hubo un requerimiento por parte de la organización obrera al patrono para someter al árbitro la arbitrabilidad de la controversia. Si no hubo requerimiento no pudo existir la obligación de arbitrar la arbitrabilidad de la queja, y, si no existió esta obligación no pudo producirse una negativa a arbitrar (la arbitrabilidad de la queja sobre el empleo de nuevos empleados).

En su Decisión y Orden la Junta adoptó el Informe del Oficial Examinador pero enmendó sus recomendaciones para que la Orden leyera de la siguiente forma:

- "a) Acceder a que el Comité de Quejas y Agravios reunido con el Quinto Miembro designado por el Honorable Secretario del Trabajo, en la forma dispuesta por el Inciso (4) del Artículo XIII del convenio colectivo, decida si la controversia entre las partes, con respecto al empleo de antiguos trabajadores es o no arbitrable; y en el caso en que decisiones afirmativamente la cuestión previa de la arbitrabilidad, acceder a que el Comité de Quejas y Agravios, decida los méritos de la controversia." 4/

3/ Informe O.E., Pág. 5

4/ Exhibit 2 de la querellante

Como se ve, tampoco la Junta resolvió cual era el foro donde debía dilucidarse la controversia sobre la arbitrabilidad de una queja.

En el caso de Junta vs. Caribbean Container Co. nuestro más alto Tribunal no resolvió el punto que analizamos (el foro donde deberían resolverse las controversias sobre arbitrabilidad). Como cuestión de hecho, no se requirió que la controversia sobre arbitrabilidad se sometiera al árbitro.

El caso ante nuestra consideración es distinguible de Junta vs. Caribbean Container, Supra, ya que en éste no se le planteó al Tribunal Supremo la interrogante sobre cuál foro es el adecuado para decidir la arbitrabilidad de una controversia.

Al no habersele planteado al Tribunal la interrogante en dicho caso, así como tampoco en Junta de Relaciones del Trabajo vs. Central Mercedita, supra, entendemos que la presente Decisión y Orden sirve para fortalecer y adicionar a las doctrinas enunciadas en estos casos, las cuales no son contrarias a la norma que hemos adoptado.

2. La Querellada plantea como segunda defensa afirmativa que:

"La controversia planteada por la Unión en el presente caso fue objeto de adjudicación en sus méritos en el laudo arbitral emitido en el caso A 3-3 entre las mismas partes."

El Oficial Examinador concluyó que dicha defensa no sería aplicable en este caso, ya que el laudo en el caso A 3-3 no adjudicó la controversia planteada en la querrela de los treinta y cuatro oficiales de Reclamaciones I.

Estamos de acuerdo con la conclusión del Oficial Examinador. Sin embargo, debemos distinguir entre el caso del empleado Pedro Díaz Janer, Oficial de Reclamaciones I, contra quien se emitió el laudo arbitral A 3-3, y los treinta y cuatro Oficiales de Reclamaciones I, incluyendo a Pedro Díaz Janer, envueltos en la presente controversia:

El Laudo A 3-3

El querellante, Pedro Díaz Janer, quien era empleado del querellado clasificado como Oficial de Reclamaciones I, al amparo del Artículo VI, Sección 3 del convenio colectivo (antes citado), solicitó la reclasificación de su plaza a Oficial de Reclamaciones II.

El 17 de septiembre de 1975, se celebró una vista de arbitraje ante el Lic. José M. Davis, árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Comparecieron a la vista el Lic. Mario Morales, el Sr. Aníbal Aponte y el Sr. José H. Hernández, en representación del querellado. Por parte de la querellante comparecieron el Lic. José A. Carreras, Sra. Elva Vallés de Bing y el Sr. Pedro Díaz Janer.

Las partes sometieron al árbitro el siguiente acuerdo de sumisión:

"Determinar si procede o no la reclasificación del querellante Pedro Díaz Janer a Oficial de Reclamaciones II, de acuerdo con los hechos, las alegaciones de las partes y el convenio colectivo."

El El 29 de octubre de 1975, el árbitro emitió el siguiente Laudo:

"No procede la reclasificación del querellante a Oficial de Reclamaciones II."

Después de citar en su análisis las disposiciones pertinentes del convenio colectivo (Artículo VI, Secciones 1, 2 y 3 antes citadas), el árbitro interpretó que las partes acordaron que las reclasificaciones procedían solamente si habían cambiado los factores que dieron base a la clasificación de los puestos.

Durante la vista, las partes estipularon que los empleados clasificados como Oficial de Reclamaciones I y aquellos clasificados como Oficial de Reclamaciones II desempeñaban las mismas tareas. Después de analizar la hoja de deberes el árbitro concluyó que existían diferencias entre los deberes asignados a ambas plazas. Concluyó, además, que el hecho

que desempeñaran los mismos deberes se debía a que los empleados clasificados como Oficial II se negaban a cumplir unos deberes adicionales que se les habían asignado.

El árbitro Davis entendió que el hecho de que el Sr. Pedro Díaz Janer desempeñara las tareas de un Oficial II no era suficiente para conceder una reclasificación de la plaza ocupada por éste. El hecho de que los Oficiales I estuvieran realizando las mismas tareas asignadas a los Oficiales II, no equivalía a que éstos tuvieran los mismos deberes que los primeros.

Como no se ofreció evidencia de que a Díaz Janer se le hubiesen asignado los deberes de un Oficial II, el árbitro concluyó que éste no tenía derecho a la reclasificación solicitada. 5/

Al negociar el Artículo VII, Inciso b(6), las partes proveyeron para que todo Laudo fuere final e inapelable. Entendemos que mediante esta cláusula se incorporó al convenio el principio de cosa juzgada.

La defensa de cosa juzgada se basa en el Artículo 1204 del Código Civil, 6/ el cual dispone lo siguiente:

"Para que la presunción de cosa juzgada surta efecto en otro juicio, es necesario que entre el caso resuelto por la sentencia y aquel en que ésta sea invocada, concorra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron."

En la opinión del Tribunal Supremo en el caso de Mercado Riera vs. Mercado Riera 7/ Citando jurisprudencia de esta jurisdicción, el Tribunal ofreció una guía para determinar si una sentencia (laudo en este caso) constituye cosa juzgada en relación a una reclamación posterior. Se dijo allí. 8/

"Se ha dicho que la mejor prueba para determinar si una sentencia anterior es un impedimento para

5/ La quinta alegación en la querrela fué admitida por la querrellada; véase escrito H, Núm. 5. Véase transcripción oficial.

6/ 31 LPRA Sec. 3343

7/ (1972) 100 DPR 940, a las págs. 950-954

8/ 100 DPR, a la pág. 952

una acción subsiguiente es inquirir si la misma evidencia sería suficiente para sostener ambas acciones. Si para sostener las distintas acciones se necesita evidencia distinta, entonces se trata de causas de acción diferentes y la primera sentencia no es impedimento para litigar la otra causa de acción." (Cita omitida)

El Laudo emitido en el caso A 3-3 no puede considerarse como "res-judicata" en lo referente a los empleados clasificados como Oficial de Reclamaciones I. Las partes envueltas son distintas. El laudo resolvió únicamente la controversia surgida entre el empleado Pedro Díaz Janer y la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

En la esfera federal existe jurisprudencia que ilustra la doctrina de "res-judicata" en el ámbito laboral. A tales efectos Machinist vs. Associated Transport, Inc. 29 LRRM 2344 el Tribunal de Distrito Federal se expresó en la siguiente forma:

"This is not a situation in which res-judicata would apply of the same controversy between the same litigants had been previously adjudicated Sea Food Shipyards Corp. vs. Industrial Union of Marine Shipbuilding Workers, 242 F. Supp. 606 59 LRRM 2613. Although the issues may conceivably be the same, the employees bringing the grievance are different. Thus, if the arbitrator could be bound to follow a prior decision at all, it would have to be on the basis of stare decisis instead of res-judicata. There is a dearth of case law authority on the question of whether stare decisis is applicable to rulings of arbitrator. However, it is a universally accepted principle among writers on the subject that there is no doctrine of stare decisis in arbitrations. The arbitrator decides each case on its own facts and merits. But obviously, previous, will consider decisions, if presented, will be persuasive though not binding. Clarence M. Updegraff, Arbitration of Labor Disputes 219-20 (1961). Therefore, the weight to be accorded the previous arbitration award to another Association employee is, like the merits of the entire controversy, a determination left to the sound judgement of the arbitrator."

Con relación al empleado Díaz Janer, el Laudo A 3-3 no tiene el efecto de "res-judicata". Ya que existe la posibilidad que a éste se le haya asignado deberes de la plaza de Oficial de Reclamaciones II, con posterioridad a octubre de 1975, fecha en que se emitió el laudo. A tales efectos, la

evidencia a ofrecerse necesariamente ha de ser distinta a la ofrecida en el laudo anterior, cumpliéndose la norma establecida por el Honorable Tribunal Supremo en Mercado Riera vs. Mercado Riera, supra, no constituyendo el Laudo anterior impedimento para resolver esta nueva petición de reclasificación.

Entendemos que la negativa a arbitrar del querellado, (el 19 de febrero de 1976), se sostuvo en un fundamento inmeritorio.

La controversia sobre la reclasificación de los empleados de Oficial de Reclamación I a Oficial de Reclamación II, es una arbitrable a tenor con las disposiciones del Artículo VI del Convenio Colectivo. El Laudo A 3-3 no constituyó impedimento para someter ante el árbitro la arbitrabilidad de la controversia.

El hecho de que el convenio venciera el 19 de diciembre de 1976, no impide a la Junta a ordenar al querellado a que someta ante un árbitro los méritos de la solicitud de reclasificación de plaza de los empleados envueltos. Véase Junta vs. Sociedad Mario Mercado e Hijos 74 D.P.R. 403 (1953), Junta vs P.R. Telephone Co. 91 D.P.R. 909 (1965).

CONCLUSIONES DE DERECHO

La Querellada

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) es una "Instrumentalidad Corporativa" del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según la definición de la frase en el Artículo 2, Inciso 11 de la Ley y por tanto es un "patrono", según la definición del término en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley.

La Querellante

La Unión Independiente de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) es una "organización obrera", según la definición de la frase en el Artículo 2, Inciso (10) de la Ley.

La Violación del Convenio Colectivo

Al negarse a someter a arbitraje, el 19 de febrero de 1976, la controversia sobre reclasificación de plaza de Oficial de Reclamaciones I a Oficial de Reclamaciones II, previa determinación de esta Junta de que dicha controversia era arbitrable a tenor con las disposiciones del convenio, el querellado violó el Artículo VII del convenio colectivo. En consecuencia la querellada incurrió en una práctica ilícita del trabajo en violación del convenio colectivo, según lo define el Artículo 8, Inciso (1) (f) de la Ley.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9 (1)(b) 29 LPRA 70 (1)(b) de la Ley, la Junta expide la siguiente

O R D E N

El querellado, Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA), sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores deberán:

1. Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo vigente con la querellante.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:
 - a) Someter a arbitraje la solicitud de reclasificación de plaza de los treinticuatro (34) Oficiales de Reclamaciones I.
 - b) Fijar y mantener fijados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copia del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

- c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 1978.

(FDO.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(FDO.) Samuel E. de la Rosa Valencia
Miembro Asociado

(FDO.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOSOTROS, Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA), NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que suscribimos con la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (Independiente) en sus disposiciones sobre arbitraje.

Someteremos a Arbitraje la solicitud de reclasificación de plazas de los treinticuatro (34) Oficiales de Reclamaciones I a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES
POR ACCIDENTES DE AUTOMOVILES
(ACAA)

Por: _____

Nombre y Título

Fecha: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo sea fijado y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.