

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE  
PUERTO RICO  
(Patrono)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO (H.E.O.)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-09-657**

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE  
SALARIO - TIEMPO EXTRA**

**ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de epígrafe se celebró el 29 de septiembre de 2009, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en lo sucesivo la Autoridad, estuvo representada por el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Ayudante Especial en Relaciones Laborales y Portavoz; y el Sr. César Vizcarrondo, Supervisor.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante la Unión, estuvo representada por el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Nitza García, Presidenta, el Sr. Juan Roberto Rosa León, Asesor Laboral y el Sr. Raymond Goitia Betancourt, Delegado-reclamante y representante de la Unidad

Especialistas de Rescate Aéreo del Aeropuerto Luis Muñoz Marín. Compareció, además, el Sr. Ramón Matos Hernández en calidad de Perito Laboral.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el día 19 de enero de 2010, fecha en que venció el término final concedido a las partes para someter alegatos. Recibidos los mismos, quedamos en posición de resolver.

A las partes de referencia se les concedió amplia oportunidad de presentar toda prueba oral y documental en apoyo de sus respectivas controversias.

### SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Arbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Patrono: “Que la Honorable Arbitro determine si el laudo A-03-3453 de la Arbitro Maité Alcántara puede ser extensivo al querellante Raymond Goitia para sostener una reclamación genérica del pago de tiempo extra.

Unión: Que la Arbitra determine a base de la prueba aportada el Convenio Colectivo vigente y la Ley 379 de 1948 y su Reglamento, según enmendadas; si la Autoridad adeuda a los reclamantes salarios por concepto de tiempo trabajado en exceso de 37.5 horas de la semana laboral y/o tiempo trabajado en sus días libres. De determinar que sí, provea el remedio adecuado, incluyendo el pago de la penalidad de ley de intereses y honorarios de abogados equivalentes al 25% de la suma total adeudada a los querellantes.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso se contrae a lo siguiente:<sup>1</sup>

Determinar conforme a derecho y a base de la prueba admitida, el Convenio Colectivo vigente, la Ley Núm. 379 de 5 de mayo de 1948, según enmendada y el Reglamento para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley 379, enm., si la Autoridad programa y le impone a los querellantes itinerarios que conllevan trabajar horas en exceso de la jornada semanal y/o en días libres. De determinar que si, proveer el remedio adecuado, incluyendo ordenar el pago diferencias de salario adeudadas, la penalidad de ley, intereses legales y honorarios de abogados.

### **DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2000 (Exhibit Conjunto)
2. Laudo de Arbitraje en el caso núm. A-03-3453 emitido por la Hon. Árbitro Maité Alcántara el 21 de mayo de 2008 (Exhibit 2 Conjunto)

Se tomó conocimiento oficial de lo siguiente:

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (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 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 evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

1. Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, enm. Y su Reglamento para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley Núm. 379.
2. Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRTPR) en el Caso A-2008-03 ejerciendo su poder discrecional de acuerdo al Artículo 9(2) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 s.e.
3. Tarjetas de asistencia correspondientes al empleado Raymond Goitia.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO XXII

#### JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

##### Sección 1: JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diaria será de 7 ½ horas. La jornada regular de trabajo semanal será de 37 ½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo. La Autoridad y la Hermandad podrán mediante acuerdo, hacer excepciones a lo anterior siempre que el exceso de 37 ½ horas se paguen a razón del doble de tipo de salario.

##### Sección 2: HORARIO DE TRABAJO

2(a): El horario regular de trabajo para los empleados de turnos fijos será de 7:30 a 11:30 de la mañana y de 12:30 a 4:00 de la tarde, de lunes a viernes. La Autoridad y la Hermandad podrán mediante acuerdo, variar el anterior horario, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

2(b):...

2(c):...

2(d):...

##### Sección 3: TURNOS IRREGULARES DE TRABAJO

Todo empleado que sea requerido a trabajar en un horario distinto al establecido en la sección 2(A) precedente se considerará que tiene un turno irregular de trabajo, **con una jornada semanal de cinco (5) días consecutivos.**

Sección 4:....

Sección 5: HORAS EXTRAS

Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabajo en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A. El exceso de siete y media (7 1/2 ) horas diarias.
- B. El exceso de treinta y siete y media (37 1/2 ) horas a la semana.
- C. En días feriados.
- D. En días libres.
- E. Durante el periodo de tomar alimentos.

....

Sección 6: TIPO DE PAGA POR HORA EXTRA

**La Autoridad pagará DOBLE el tiempo regular por hora extra trabajada.**

## ARTÍCULO XLII

### AJUSTE DE CONTROVERSIAS

Sección 1:...

Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

.....

**La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho.**

.....

**ARTÍCULO XLVIII****VIGENCIA**

Sección 1: La vigencia de este Convenio será por un periodo de siete (7) años, comenzando el mismo desde el 1 de octubre de 2000 y terminando el 30 de septiembre de 2007.

Sección 2: Este Convenio Colectivo a su vencimiento seguirá vigente día por día hasta que se negocie un nuevo Convenio Colectivo.”  
(Énfasis Suplido)

**DISPOSICIONES DE LEY PERTINENTES**

Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 según enmendada y su Reglamento disponen:

“

**ARTICULO 1. ....****ARTICULO 2. ....**

Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

**ARTICULO 3.**

Son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.

**ARTICULO 4.**

Son horas extras de trabajo:

- A. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- B. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana ....
- C. ....
- D. Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o fijase por ley...
- E. ....
- F. **Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas al día fijado en un Convenio Colectivo".** (Énfasis Suplido)

### DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

El Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de conformidad a la Ley Núm. 379, supra, dispone:

“ **ARTÍCULO 1. ....**

#### **ARTÍCULO 2. JORNADA DIARIA**

La Jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extras lo constituirá cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho horas en el periodo de 24 horas consecutivas que concluye con esa misma hora y así sucesivamente con cada hora trabajada.

**ARTÍCULO 3. SEMANA DE TRABAJO**

a) **La semana de trabajo, a los fines del cómputo de las horas extras sobre 40, lo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas.** La misma comenzará en el día y hora que determine el patrono, o que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo o en virtud de lo establecido en el párrafo (d) de este artículo ....

b) Las empresas que operen con dos o más turnos de trabajo podrán establecer un comienzo de la semana de trabajo diferente para cada turno.

c) El comienzo de un turno de trabajo no tiene que coincidir necesariamente con el comienzo de la semana de trabajo. Se trata de dos conceptos distintos.

d) La semana de trabajo comenzará a las 8:00 am del lunes de cada semana en todo establecimiento en que el patrono no haya notificado a sus empleados, el comienzo de la misma. ... La notificación se hará colocando un aviso a tal efecto, en por lo menos tres (3) lugares visibles y de fácil acceso a los trabajadores en el sitio de trabajo ....

e) **En caso de trabajadores que están organizados sindicalmente aplicaran las definiciones aquí establecidas a menos que las mismas sean modificadas por el libre acuerdo entre las partes". (Énfasis Suplido)**

### RELACIÓN DE HECHOS

1). Las relaciones obreropatronales entre la Autoridad y la Unión están gobernadas por un Convenio Colectivo en vigor desde el 1 de octubre de 2000 y vigente día a día hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo. (Exhibit 1-Conjunto).

2). La Autoridad de los Puertos es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sujeta a las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 s.e. y sus Reglamentos s.e.

3). La reclamación en el caso de referencia comprende la unidad de Especialistas en Rescate Aéreo del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, aquí denominados los querellantes.

4). La Autoridad prepara y le provee a los empleados querellantes los itinerarios de trabajo diario y semanal confeccionado cada uno por mes natural. (Exhibit 5<sup>a</sup> hasta 5z – Unión)

5). El itinerario contiene los nombre de los empleados querellantes, día, fecha, turnos de trabajo diario y semanal y los días libres asignados al empleado en cada semana de trabajo. La mayoría de los datos se informa mediante el uso de letras como códigos. El significado de cada letra es el siguiente:

A, B,C y D	=	turnos de trabajo diario
L, M, M, J y D=	=	días de semana
X	=	días libres

6). Los itinerarios dividen a los empleados querellantes en tres (3) "GRUPOS" de trabajo denominados "A, B y C" y cada grupo tiene asignado distintos horarios, días y semanas de trabajo.

7). Los turnos de trabajo semanales describen el siguiente horario:

Turno A	5:30 A M	a	2:00 P M
Turno B	1:30 P M	a	10:00 P M
Turno C	9:30 A M	a	6:00 A M
Turno D	10:45 A M	a	6:45 P M

8). Cada empleado querellante tiene asignado un turno de horario de trabajo diario por cinco (5) días consecutivos y dos (2) días libres, para un total de siete (7) días consecutivos que comprende la semana de trabajo. (En semanas aisladas se les ha asignado a los empleados tres (3) días consecutivos libres).

9). El turno de trabajo de cada empleado querellante varía de semana en semana luego de los días libres asignados; de manera, que en cada semana el empleado trabaja un horario diferente al de la semana anterior y así sucesivamente hasta cubrir los cuatro (4) turnos de trabajo que enumera el itinerario.

10). El Convenio Colectivo no dispone de forma alguna el día y hora en que comienza cada semana de trabajo para los empleados querellantes especialistas en rescate aéreo.

### **BREVE TRASFONDO DE LA CONTROVERSIA**

De la prueba aportada y contenciones de las partes se desprende que la Autoridad confecciona los itinerarios de trabajo diario y semanal para los empleados querellantes que componen la unidad de Especialistas en Rescate Aéreo del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. A cada uno de los empleados querellantes le asigna y éstos trabajan un turno específico de 7 ½ horas de trabajo diario durante cinco (5) días consecutivos con regularmente dos (2) días libres, para un total de siete (7) días consecutivos que comprende la semana de trabajo según lo detalla el itinerario de trabajo y con el propósito de cumplir con los términos del Artículo XXII, supra, del Convenio Colectivo.

No obstante, el turno u horario de trabajo diario asignado a cada empleado varía de semana en semana; de manera, que en cada semana el empleado trabaja un turno u horario diferente al de la semana anterior y así sucesivamente hasta cubrir los cuatro (4) turnos de trabajo que se describen en los itinerarios (véase hecho núm. 7, supra).

La Unión plantea que en aquellas ocasiones en que ocurren los cambios de turnos de una semana a otra, cuando el empleado empieza a trabajar en un horario más temprano al trabajado en la semana anterior y luego de dos (2) días libres, surge como consecuencia que el empleado trabaja horas extras en exceso de la jornada de 37 ½ horas dispuesta en el Convenio Colectivo y/o en uno de los días libres correspondientes a la semana previa.

Sostiene que la Autoridad ha estado violando los términos contractuales y de ley al establecer y asignarle a los empleados querellantes turnos de trabajo que conlleva trabajar

horas extras y/o en días libres en la semana laboral; además de no compensar debidamente las horas extras así trabajadas.

Según la Unión, esa situación se repite para cada uno de los querellantes, al menos, una (1) o dos (2) veces al mes. Razón por la cual reclama el pago de los salarios dejados de devengar por conceptos de horas extras retroactivo a tres (3) años conforme a la ley, penalidades, intereses legales y honorarios de abogado.

Para sostener su posición presentó, entre otros, la prueba estipulada conjunta, la Ley Núm. 379 y su Reglamento, supra; los itinerarios de trabajo preparados por la Autoridad para el periodo comprendido desde agosto de 2006 hasta agosto de 2008, correspondientes a los empleados querellantes (Exhibit 5ª hasta 5z Unión), y el testimonio del Sr. Ramón Matos Hernández, en calidad de Perito Laboral en horas y salarios.

La Autoridad por su parte alega, en resumen, que por tratarse de una reclamación de salarios, recae sobre la parte reclamante el peso de la prueba. Que en este caso la Unión interpuso su reclamación a la luz de lo resuelto en el Laudo de Arbitraje en el Caso Núm. A-03-3453. Autoridad de los Puertos y Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, emitido por la Hon. Árbitro Maité Alcántara Mañaná. Que siendo la querella sustentada por lo resuelto en el Caso Núm. A-03-3453 y habiendo la Junta de Relaciones de Trabajo (JRT) rechazado ponerlo en vigor, procede entonces la desestimación de la querella.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Mediante Resolución en el Caso A-2008-03 la JRT, en el ejercicio discrecional provisto por el Art. 9(2)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo, determine no ha lugar la solicitud de la Unión para poner en vigor el Laudo de Arbitraje en el Caso Núm. A-03-3453.

Plantea, que el Laudo de Arbitraje en el Caso A-03-3453 correspondió a una reclamación de tiempo extra de un grupo de reclamante electricistas, dentro de los cuales no figuran ninguno de los empleados querellantes Especialistas en Rescate Aéreo; por lo que resulta contrario a derecho aplicar por “fiat” arbitral un Laudo a un tercero que no fue parte de la querella.

Alega, además, que la Unión no presentó prueba documental ni testifical para sostener la reclamación de tiempo extra; sino que se limitó a presentar , a través del testimonio del querellante Raymond Goitía, una serie de itinerarios de trabajo los cuales sólo demuestran el día y el turno que se asigna a trabajar, pero que no son evidencia de trabajo realizado. Por ello, también entiende que la Unión no cumplió con el requisito mínimo de evidencia requerida para sostener su reclamación, por lo que la misma debe ser desestimada de plano.

En cuanto a la prueba pericial, señala que las opiniones vertidas por el perito se limitaron en su análisis a las disposiciones de la Ley Núm. 379 y su Reglamento, supra. Que el perito admitió que a base de los itinerarios no podía establecer cuanto tiempo el empleado trabajó o si trabajó horas extras en la semana, por cuanto que si el empleado se ausentó no podía precisar ni concluir que incurrió en horas extras y que admitió que a base de esa prueba (los itinerarios) no podría adjudicar esta controversia.

Entiende, además, que a la Autoridad no le aplica el Reglamento de la Ley Núm. 379, supra. Aduce, que el Reglamento es supletorio para lo que no se negocie en el

Convenio Colectivo y que en este caso los horarios y turnos de trabajo lo establece la Autoridad conforme al Convenio Colectivo y las necesidades operacionales.

Por último, los itinerarios de trabajo corren en secuencia y se les notifica a los empleados con más de quince (15) días de anticipación; que los mismos son preparados cónsono con la Ley Núm. 379 y lo dispuesto en el Convenio Colectivo, y que los querellantes tienen asignados turnos irregulares con cinco (5) días consecutivos de trabajo y dos (2) días libres dentro de la semana laboral, lo que suman siete (7) periodo de 24 horas para un total de 168 horas a la semana de trabajo.

Solicita, que toda vez que la Unión no presentó evidencia ni cumplió con el “quantum” de prueba para sostener que los querellantes trabajaron horas extras, procede la desestimación de la querella.

### OPINIÓN

Nos corresponde en primera instancia determinar si la Unión cumplió o no con el quantum de prueba para sostener su caso. Es nuestra conclusión que si cumplió. Veamos.

Como bien indicamos, la presente querella envuelve el determinar si a la luz de los itinerarios de trabajos preparados y asignados por la Autoridad a los querellantes se desprende que a éstos se les asigna y requiere trabajar horas extras en exceso de la jornada semanal de trabajo dispuesta en el convenio colectivo; es decir, en exceso de 37 ½ horas y dentro de las 168 horas que comprende la semana laboral, o trabajar en día libre. Para ello era necesario y de hecho la Unión presentó los correspondientes itinerarios y/o turnos de trabajo (Exhibit 5ª hasta 5z-Unión).

Así mismo presentó el Laudo de Arbitraje en el caso A-03-3453 de la Hon. Árbitro Alcántara Mañaná, no para establecer ni aplicar por “fiat” arbitral dicho laudo a los querellantes en el presente caso ni para probar que los querellantes trabajan horas extras, sino para establecer que en dicho laudo, donde figuran las mismas partes, se resolvió que constituyen horas extras las trabajadas en exceso de 37 ½ horas dentro del periodo de 168 horas que comprende la semana laboral. Adviértase, que los laudos al igual que las opiniones de los Tribunales, como precedentes persuasivos, no obligan para resolver cuestiones similares.

En relación a la contención de la Autoridad sobre si se debe desestimar la presente querrela por alegadamente estar basada en un laudo dejado sin poner en vigor por la Junta de Relaciones del Trabajo (J.R.T.), además de los argumentos antes concluidos, debemos señalar que J.R.T. no tiene poder ni autoridad en ley para dejar sin efecto y/o anular laudos de arbitraje. Dicha facultad sólo le corresponde a los Tribunales de Justicia por disposición expresa de ley. (Ver UIL de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985) y UGT vs. Challenger Caribbean, 126 D.P.R. 22 (1990).

Sobre la prueba pericial presentada por la Unión, la misma fue traída a los efectos de ilustrar al foro en cuanto a la aplicación de las disposiciones de la Ley y el Reglamento en cuanto a cómo determinar y establecer el comienzo de la semana laboral y días libres, y para determinar la ocurrencias de horas extras dentro del periodo de las 168 horas que comprende la semana laboral en un taller de trabajo. De hecho, de los ejemplos presentados y analizados por el perito Matos, utilizando Itinerarios de Trabajo del

querellante José A. Rodríguez Marrero, de éstos se desprende haber trabajado horas extras. Igualmente, del ejemplo utilizando el Itinerario de Trabajo de una semana del querellante Raymond Goitia no se desprende que en dicha semana éste trabajó horas extras en exceso de 37 ½ horas dentro de la semana laboral de 168 horas consecutivas.

En cuanto a la alegación de la Autoridad de que el perito expresó que no podía adjudicar la controversia a base de los itinerarios, entendemos que su conclusión fue en el sentido de que no podía afirmar de que habían horas extras trabajadas como tales, por cuanto que para expresarse así tendría que examinar las tarjetas de asistencia de los querellantes, ya que los itinerarios no establecen si éstos estaban de vacaciones, enfermos o acogidos a licencias que provee el convenio colectivo, toda vez que los itinerarios no registran las ausencias. Entendemos, además, que dicha expresión no desvirtúa ni debilita su análisis y conclusiones en cuanto a lo que comprende Día y Semana Laboral y como pueden surgir o no horas extras trabajadas en exceso de la jornada semanal de trabajo establecida. Contrario a ello, el testimonio del perito si pudo demostrar claramente que de los itinerarios, de haber el empleado asistido y desempeñado su trabajo según el horario semanal asignado, se desprenden horas extras trabajadas en exceso de la jornada semanal de trabajo dentro del periodo de las 168 horas que comprende la semana laboral.

Adviértase, que el propósito fundamental de establecer el comienzo de la Semana Laboral, además de determinar los días que el empleado trabaja a la semana, es determinar si trabaja en exceso de la jornada regular semanal, que en este caso se fijó en 37 ½ horas dentro del periodo de 168 horas consecutivas que comprende cada semana laboral.

Además, para determinar en qué momento exacto comienza el periodo de 24 horas consecutivas de descanso. (Marrero Cabrera vs. Caribbean Refining Co., 93 DPR 250).

Conforme todo lo anterior expresado, concluimos que la Unión cumplió con el quantum de prueba mínima requerida en el caso.

Expuesto lo anterior, veamos la querrela en sus méritos. La controversia que plantea el caso más bien se contrae a una cuestión de derecho. La misma, básicamente envuelve el determinar si los itinerarios de trabajo preparados y asignados por la Autoridad a los empleados querellantes, conllevan trabajar horas extras en exceso de la jornada de trabajo semanal dispuesta en el Convenio Colectivo y dentro de las 168 horas que comprende la semana laboral, según definidas en los estatutos de ley aplicables, y/o trabajar en día en día que corresponde libre.

Ante la complejidad del asunto a resolver, es necesario en primera instancia, hacer una distinción en cuanto a los términos día, semana laboral, jornada e itinerario o turno de trabajo.

El Reglamento de la Ley 379, supra, establece que el **día de trabajo o laboral**, se refiere a **un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas**. El mismo puede o no coincidir con el comienzo de 24 horas del día natural. Cada periodo de 24 horas que comprende el día laboral es independiente uno de otro; es decir, una vez finalizado el periodo de 24 horas del día anterior, comienza el nuevo periodo o día laboral siguiente y así sucesivamente.

**La jornada de trabajo diaria** se refiere a la cantidad de horas regulares que el corresponde al empleado trabajar dentro del periodo de 24 horas que comprende el día laboral. (Conforme el convenio colectivo son horas regulares de trabajo 7 ½ horas durante cualquier día de trabajo). **La jornada semanal** se refiere a la cantidad de horas regulares que le corresponden al empleado trabajar en la semana laboral. (Conforme el convenio colectivo la jornada regular de trabajo es de 37 ½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo). **El turno de trabajo** se refiere a la hora de entrada y salida en cada periodo de trabajo. **El itinerario de trabajo** comprende, entre otras cosas, los días de trabajo y libres a la semana y la hora en que comienza y termina cada turno de trabajo diario. La jornada de trabajo diaria puede o no coincidir con el comienzo del día laboral, pero tiene que estar comprendida dentro del periodo de 24 horas consecutivas que constituye el día laboral.

**La semana laboral** lo constituye un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas; **es decir, se define como una que consta de siete (7) periodos de 24 horas consecutivas para un total de 168 horas.**

Para determinar cuando empiezan y finalizan los siete (7) periodos consecutivos de trabajo que forman la semana laboral, hay que partir del comienzo del primer periodo de 24 horas consecutivas que empieza a contar luego de finalizar las 168 horas que comprenden la semana anterior y así sucesivamente. Ese primer periodo de 24 horas o el inicio de la semana laboral comienza en el día y hora que determine el patrono o que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, pero no antes de concluida la semana anterior. No obstante, la semana de trabajo comenzará a las 8:00 a m del lunes de cada

semana en todo establecimiento en que el patrono no haya establecido y notificado a sus empleados el comienzo de la misma. De hecho, al establecerse el comienzo de la semana laboral, ello tiene el efecto neto de establecer el comienzo de cada día laboral de 24 horas consecutivas. El comienzo de un turno de trabajo no tiene que coincidir necesariamente con el comienzo de la semana laboral, pues se trata de dos conceptos distintos (véase Reglamento de la Ley 379) y **cada semana laboral se toma como una unidad independiente de la otra.** (Compañía Popular vs. Unión de Empleados, 69 DPR 170).

El propósito fundamental de establecer el comienzo de la semana laboral, repetimos, es a los fines de determinar si el empleado trabaja en exceso de la jornada regular de trabajo semanal establecida y dentro del periodo de 168 horas consecutivas que comprende la semana laboral; además, para determinar en qué momento exacto comienza el periodo de 24 horas consecutivas de descanso. (Marrero Cabrera vs. Cabrera vs. Caribbean Refining Co., supra).

Sobre los días, procede indicar que estos también son periodo de 24 horas consecutivas que comienzan a contar cuando termina el periodo de 24 horas consecutivas del día de trabajo previo al día de descanso asignado; en otras palabras, el periodo de 24 horas consecutivas o día de descanso comienza a contar a partir del momento en que termina el periodo de 24 horas del día laboral previo y no a partir de la terminación de la jornada regular de trabajo de ese día, excepto en aquel caso en que ambas cosas coincidían. Marrero Cabrera vs. Caribbean Refining Co., supra; Ponce Ramos vs. Fajardo Sugar Co., 85 DPR 599.

En virtud de todo lo antes expuesto, concluimos que de el empleado trabajar en exceso de la jornada regular semanal establecida en la ley o en el contrato de trabajo dentro del periodo de 168 horas consecutivas que comprende la semana laboral, las horas trabajadas en exceso de la jornada de trabajo semanal constituyen horas extras y/o trabajo realizado en días de descanso.

Por otro lado, examinado el Artículo XXII, supra, del convenio colectivo se desprende que las partes mejoraron las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Núm. 379, supra, al acordar reducir la jornada regular de trabajo diario a 7 ½ horas y fijar la jornada regular semanal a 37 ½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo.

Acordaron, además, que son horas extras las trabajadas en exceso de 7 ½ horas diarias y de 37 ½ horas a la semana y así también las horas trabajadas en días libres. De ordinario a los empleados se les otorgan dos (2) días libres consecutivos en cada semana laboral.

Dichas condiciones de trabajo no están reñidas con las disposiciones de la Ley Núm. 379, supra, que lo que lo acordado constituye la ley entre las partes.

Al respecto, nuestro más alto Tribunal dispuso:

“...el convenio colectivo es el contrato entre las partes, y cuando los términos en una cláusula de un convenio colectivo son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas.”

(Autoridad Metropolitana de Autobuses vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 83 JTS 109)

Al disponer el convenio colectivo que son horas extras las trabajadas por el empleado en sus días libres; esto supone que del empleado trabajar 7 ½ horas diarias durante los cinco (5) días consecutivos de trabajo que dispone el convenio, para un total de 37 ½ horas a la semana, las horas trabajadas en exceso de la jornada regular semanal ineludiblemente tienen que ocurrir por tiempo trabajado en días que corresponden libres.

Además, al establecer el convenio colectivo que son horas extras aquellas trabajadas por el empleado en días libres, sin ninguna limitación o condición, esto también sugiere que el empleado no tiene que haber trabajado previamente cinco (5) días consecutivos o las 37 ½ horas de trabajo a la semana para que se consideren como horas extras las trabajadas en días libres, aún cuando el día libre trabajado en todo o en parte no constituya un séptimo día consecutivo de trabajo.

Expuesto todo lo anterior, veamos ahora si a la luz de los itinerarios de trabajo confeccionados y asignados por la Autoridad a los empleados querellantes, se desprende que ha estos se les programa y requiere trabajar horas extras en exceso de las 37 ½ horas que comprenden la jornada de trabajo semanal según estipulada en el convenio y/o trabajar en días libres.

Al así proceder, debemos advertir previamente que el convenio colectivo nos impone resolver la controversia conforme a derecho. Este significa que además de ceñirnos a las disposiciones del convenio colectivo, debemos regirnos por las doctrinas relevantes y prevalecientes en el ámbito del derecho laboral, las leyes aplicables, y se considerarán persuasivas las sentencias de los tribunales de primera instancia y los laudos

y escritos de reputados árbitros. J.R.T. vs. Vigilantes Inc. 125 DPR 581 (1990), Sonic Knitting Industries vs. I.L.G.W.U., 1906 DPR 557 (1977)

No amerita discusión el afirmar que a la Autoridad, por ser una corporación pública que opera como negocio privado, le aplica en todo su vigor las disposiciones de la Ley Núm. 379, supra, y el Reglamento del Secretario del Trabajo para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la semana de conformidad con la Ley Núm. 379; el cual tiene fuerza de ley y es aplicable en todo taller de trabajo, especialmente en donde el patrono no haya notificado a los empleados el comienzo de la semana de trabajo (día y hora).

En este caso, no encontramos en el convenio colectivo disposición alguna que indique que las partes negociaron y establecieron el comienzo de la semana de trabajo. Sin embargo, ante una cláusula de derechos gerenciales amplia dispuesta en el convenio colectivo (art. 3), en donde se le reconoce a la Autoridad tener el control exclusivo de la dirección de la fuerza obrera así como de todos los asuntos concernientes a las operaciones y manejo de la empresa; a la luz de esos derechos y en ausencia de limitaciones expresadas en el convenio, no tenemos duda y concurrimos con la Autoridad sobre que cuando se trata de empleados de operaciones que tienen asignados turnos irregulares, como lo son los empleados querellantes, el horario y tiempo de trabajo lo establece la Autoridad conforme al convenio y las necesidades operacionales. Y que de ordinario de los propios itinerarios surge que los empleados de rescate aéreo tienen asignados turnos irregulares

con cinco (5) días consecutivos de trabajo y dos (2) días libres dentro de la semana laboral que suma siete (7) periodos de 24 horas para un total de 168 horas a las semana de trabajo.

De aplicar el Reglamento a la Unidad de Especialistas de Rescate Aéreo, a los fines de disponer la hora y día en que debe comenzar la semana de trabajo, tal evento conllevaría establecer que la semana laboral tendría que comenzar a las 8:00 a m de cada lunes y terminar 168 horas después; es decir, terminar a las 8:00 a m del lunes siguientes y así sucesivamente.

Es nuestra opinión, que de así proceder, ello afectaría considerablemente las operaciones de la Autoridad de la Unidad de Rescate Aéreo, por cuanto que limitaría establecer distintos comienzos de semana de trabajo para los empleados de turnos irregulares.

A nuestro juicio, entendemos que la Autoridad ha estado ciñéndose en gran medida a los términos del Reglamento.

Sobre este último particular, hemos tomado en consideración, además de los derechos gerenciales dispuestos en el convenio, el hecho de que por años la Autoridad ha estado confeccionado y asignado los itinerarios de trabajo diario y semanales para los empleados Especialistas en Rescate Aéreo, en donde figuran las semanas, días, turnos de trabajo y días libres asignados a cada empleado, condiciones aceptadas por la Unión por años. No fue objeto de controversia que la Autoridad notifica los mismos a los empleados querellantes con no menos de 15 días de antelación del comienzo de la semana y turnos de trabajo.

De los mismos se desprende y concluimos, además, conforme a lo antes indicado por la Autoridad, que las semanas de trabajo establecidas por la Autoridad empiezan a contar para cada empleado querellante luego del disfrute del último día libre asignado en la semana de trabajo y a la misma hora en que comienza cada turno de trabajo semanal. De ordinario estas constan de siete (7) periodos consecutivos que suman 168 horas que comprenden la semana laboral.

Sin embargo, lo que genera la controversia en este caso es alegadamente que en determinadas semanas de trabajo la Autoridad les impone a los querellantes itinerarios con turnos que conllevan trabajar horas extras en exceso de la jornada regular de 37 ½ horas y dentro del periodo de las 168 horas que comprende la semana laboral.

Establecido que la suma laboral lo constituye un periodo de 168 horas consecutivas, y que son independientes una de otra a los fines de determinar horas extras en exceso de la jornada regular de trabajo, que en este caso es de 37 ½ horas en cinco (5) días consecutivos de trabajo en la semana laboral; del examen de los itinerarios de trabajo se desprende que ciertamente la Autoridad confecciona y asigna a los querellantes itinerarios de trabajo que conllevan trabajar horas extras en exceso de la jornada de 37 ½ horas y/o en días libres, en al menos una (1) o dos (2) veces al mes.

Por repetirse esa situación para cada uno de los empleados querellantes, basta el siguiente ejemplo para demostrar lo antes señalado:

Examinados los itinerarios de trabajo correspondientes al empleado José A. Rodríguez Marrero para los meses de mayo y junio de 2008, se desprende que éste tenía

asignada la semana de trabajo que comenzó el jueves 29 de mayo y terminó el miércoles 4 de junio (7 periodos de 24 horas consecutivas), con un turno de trabajo diario de 1:30 p m a 10:00 p m desde el jueves 29 de mayo hasta el lunes 2 de junio (7 ½ horas diarias durante 5 días consecutivos de trabajo) con martes 3 y miércoles 4 de junio libres.

(TURNO B)

Si asumimos que el comienzo de esa semana laboral empezó a contar a la 1:30 p m del jueves 29 de mayo, como lo entiende la Autoridad, resulta indubitablemente cierto que el periodo de las 168 horas que comprende esa semana laboral tenía que finalizar el jueves 5 de junio a la 1:30 p m (7 periodos de 24 horas consecutivas). Además, al comenzar la semana laboral a la 1:30 p m, esto también conlleva establecer que los días libres comienzan a esa misma hora y terminan 24 horas después; de manera que el segundo día libre asignado en esa semana terminaría también a la 1:30 p m del jueves 5 de junio.

Su siguiente semana de trabajo asignada comenzó el jueves 5 hasta el miércoles 11 de junio (7 días consecutivos), pero esta vez con un turno de trabajo diario de 5:30 a m a 2:00 p m (7 ½ horas diarias durante 5 días consecutivos de trabajo) con martes 10 y miércoles 11 de junio libres. (TURNO A)

Dispuesto que cada semana de trabajo lo comprende un periodo de 168 horas consecutivas y que cada semana constituye una unidad independiente una de otra, a los fines de determinar horas extras en exceso de la jornada semanal de trabajo establecida; resulta lógico afirmar que la semana de trabajo asignada al empleado que comenzó el

jueves 5 de junio correspondía empezar a contar no antes de la 1:30 p m de ese día y finalizar 168 horas después y así sucesivamente cada semana.

Basta un sencillo ejercicio matemático para concluir que al asignarle al empleado comenzar el turno de trabajo a la 5:30 a m el jueves 5 de junio, las horas de trabajo comprendidas desde la 5:30 a m hasta la 1:30 p m de ese día pertenecen al periodo de las 168 horas que comprende la semana laboral anterior. Como resultado surge que la jornada de trabajo asignada para la semana laboral comprendida desde la 1:30 p m del jueves 29 de mayo hasta la 1:30 p m del jueves 5 de junio reflejan horas extras en exceso de la jornada de 37 ½ horas estipuladas en el convenio colectivo.

Además, por constituir el 5 de junio parte del segundo periodo de 24 horas consecutivas libre (día libre), que empieza a la 1:30 p m del día anterior y termina a la 1:30 p m de ese día, las horas de trabajo asignadas desde las 5:30 a m hasta la 1:30 p m también constituyen horas de trabajo en día libre.

Conforme a los itinerarios examinados, se desprende que esa situación surge para cada uno de los querellantes una (1) o dos (2) veces en cada mes, específicamente cuando ocurren cambios de turnos en que por razones operacionales al empleado se le asigna comenzar a trabajar en un horario más temprano al trabajado en la semana anterior.

Por lo tanto, ciñéndonos a la controversia que nos compete resolver, concluimos que a la luz de los itinerarios de trabajo examinados, la Autoridad programa y le asigna a los querellantes jornadas de trabajo en exceso de las 37 ½ horas dentro del periodo de las 168 horas que comprenden la semana laboral establecida por ésta en los itinerarios de trabajo,

en una (1) o dos (2) veces al mes, y según se demuestra en el ejemplo antes descrito; esto en violación a los términos contractuales.

De conformidad a lo anterior expuesto emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

Determinamos conforme a la prueba admitida, el convenio colectivo y la Ley Núm. 379 de 5 de mayo de 1948, según enmendada y su Reglamento, que la Autoridad programa y les impone a los querellantes itinerarios que conllevan trabajar horas extras en exceso de la jornada semanal y/o en días libres en violación a los términos contractuales.

Se le ordena a la Autoridad cesar y desistir de continuar violando el convenio colectivo. Así también, se le ordena a las partes a designar el personal necesario para conjuntamente llevar a cabo el estudio de records de asistencia semanal y nóminas de los querellantes, a los fines de determinar las horas extras trabajadas en exceso de la jornada semanal para el periodo que cubre la querrela de conformidad con las determinaciones expresadas en el transcurso de esta opinión y según el ejemplo antes descrito.

Se le ordena, además, a la Autoridad a pagar las diferencias adeudadas, mas una suma igual por concepto de penalidad, intereses legales y honorarios de abogados a base del 20% del total de la suma a pagar a los querellantes; todo ello dentro del término de 60 días laborables contados a partir de la fecha de emisión de este laudo.

### **REGÍSTRASE Y NOTIFÍQUESE**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 2010.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2010 y se remite copia por correo en esta misma fecha a:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTÍZ  
AYUDANTE ESPECIAL EN RELACIONES LABORALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ A CARTAGENA  
EDIF MIDTOWN STE 207  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

SRA NITZA GARCÍA ORTÍZ  
PRESIDENTA  
HEO - AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA GLADYS G MELÉNDEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
Y ASUNTOS LABORALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**

**TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III**