

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO
(ATM o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE TRANSPORTE DE
CATAÑO (U.E.T.C.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-3615

SOBRE : TIEMPO EXTRA

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 13 de marzo de 2013. La misma quedó sometida para su análisis y adjudicación el 10 de junio de 2013, luego que concluyó el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad de Transporte Marítimo**, en adelante "la Autoridad o el Patrono", compareció: el Lcdo. Enzo Ramírez Echevarría, asesor legal y portavoz.

Por la **Unión de Empleados de Transporte de Cataño (U.E.T.C.)**, en adelante "la Unión", comparecieron: la Lcda. Carmen Delgado Cifuentes, asesora legal y portavoz; Edwin Claudio, presidente; Luis F. Merle, vicepresidente; y César A. García, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine, conforme a derecho y al Convenio Colectivo, si el tiempo extra asignado al Capitán César García en la bi semana del 2 al 15 de mayo de 2011 fue equitativo comparado con el tiempo extra total asignado a los capitanes en ese periodo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo¹

Artículo II

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- Sección 1:** La Unión reconoce que la Autoridad de Transporte Marítimo tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina, emplear y organizar los trabajos, así como el establecer las condiciones más factibles y económicas para los empleados cubiertos por este Convenio.
- Sección 2:** Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizadas por la Autoridad de Transporte Marítimo arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

Artículo XIII

JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

- Sección 1:** ...

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009, prorrogado hasta el presente. Exhíbit I Conjunto.

Sección 6: Horas Extras

...

El trabajo de tiempo extraordinario se asignará de forma equitativa de acuerdo al personal y las clasificaciones necesarias para realizar el mismo.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la Autoridad de Transporte Marítimo y la Unión de Empleados de Transporte de Cataño están regidas por un Convenio Colectivo.
2. El Sr. César García, aquí querellante, labora para la Autoridad de Transporte Marítimo, en calidad de Capitán.
3. Para la bi semana del 2 al 15 de mayo de 2011, surgió tiempo extraordinario de trabajo para la clasificación de Capitán en la Autoridad.
4. Para esa fecha, se desempeñaban en tal puesto los empleados José Collazo, Gaspar Pérez, Efraín Romero, Jorge Santiago, Douglas Smith y el querellante, César García. Todos incurrieron en tiempo extraordinario de trabajo durante el transcurso de dicha bi semana.
5. La distribución de horas extras para el periodo señalado fue la siguiente:
 - César García 36.5 horas
 - Jorge Santiago 57.75 horas
 - José Collazo 34 horas
 - Gaspar Pérez 31.25 horas

- Efraín Romero 21 horas
- Douglas Smith 18 horas

6. El 4 de mayo de 2011, el Querellante radicó la querrela que nos ocupa ante su supervisor. En la misma adujo que se le otorgó un turno en tiempo extraordinario al Capitán Jorge Santiago, quien había trabajado en tiempo extraordinario ya durante esa semana. Indicó además, que él estaba disponible para trabajar ese turno, y que no había trabajado tiempo extraordinario durante ese periodo².
7. El 23 de mayo de 2011, el supervisor del Capitán García envió su posición en torno al reclamo de García sobre el aspecto que nos ocupa³.
8. El 7 de junio de 2011, la Directora Ejecutiva Auxiliar de Recursos Humanos, Rossana Rosario Otero, respondió a la querrela del Capitán García. En resumen adujo que su supervisor, Rafael Carrión Santana, actuó amparado en el Artículo II del Convenio al asignar el tiempo extraordinario de trabajo durante el periodo incoado en el reclamo, por lo que el mismo no procedía⁴.
9. El 16 de junio de 2011, la Unión radicó ante este foro la querrela que nos ocupa.

² Exhibit III Conjunto.

³ Exhibit V Conjunto.

⁴ Exhibit IV Conjunto.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión, por su parte, manifestó que la asignación del tiempo extraordinario que surgió la mencionada bi semana no se hizo de manera equitativa, conforme lo establece el Convenio Colectivo, ya que mientras el Querellante trabajó 36.5 horas extra, el Capitán Jorge Santiago trabajó más tiempo extraordinario que él (57.75 horas), aun cuando él se encontraba disponible para trabajar. Que a tenor, se ordene el cese y desista de dicha práctica y el pago de las horas extras trabajadas por otros empleados en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo al Querellante.

La Autoridad alegó que el trabajo en tiempo extraordinario que surgió durante la bi semana del 2 al 15 de mayo de 2011, fue distribuido equitativamente entre los Capitanes, conforme dispone el Convenio Colectivo. Adujo además, que el Querellante laboró 36.5 horas extras en dicho periodo, lo que se encuentra dentro del promedio de horas extras asignadas durante el mismo. Añadió que el Querellante no se encontraba disponible para trabajar las horas extraordinarias que surgieron el 4 de mayo de 2011, ya que las mismas fueron durante su jornada regular de trabajo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nuestra consideración debemos dirimir si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no en la asignación de trabajo en tiempo extraordinario al Capitán César García durante la bi semana del 2 al 15 de mayo de 2011, en comparación con el tiempo extra asignado al resto de los Capitanes para ese periodo. A las partes se les

concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

La controversia principal reside en definir lo que es *asignar el tiempo extraordinario de forma equitativa*, a la luz de lo que dispone el Convenio Colectivo en la Sección 6 del Artículo XIII. De una lectura integral del Convenio, no surge algún viso de lo que fue la intención de las partes al incluir el término *forma equitativa*, por lo que recurrimos a otras fuentes para nuestro análisis.

La Real Academia Española define el término *equidad* como: Igualdad de ánimo; Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece. A su vez, define *igualdad* como: correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo⁵. *Equitativo* es definido como: que se caracteriza por su equidad, justicia o imparcialidad⁶. En el *Robert's Dictionary of Industrial Relations*⁷, el concepto *Equal Distribution of Work*, se define de la siguiente manera:

Procedures designed to provide an opportunity for all employees to share equally in the work that is available. ... Equal distribution of work arrangements also may be designed to provide an opportunity for equitable sharing of available overtime in the plant.

⁵ www.rae.es, Vigésimosegunda edición.

⁶ www.wordreference.com

⁷ *Robert's Dictionary of Industrial Relations*, Roberts, Harold S., BNA Books, 1971, pág. 130.

Los prestigiosos tratadistas Edna y Frank Elkouri, en su obra *How Arbitration Works*⁸, nos dicen sobre los Convenios que requieren la asignación equitativa del trabajo en tiempo extraordinario:

In this latter regard, it has been stated that under an "as equally as possible" provision "no employee has a pre-emptory right to overtime on any particular day that is available". ...

The decision as to what is as "equitable a basis as possible" rests with Management, subject to the Union's right to grieve that it was equitable possible for the Company to have given the assignment to employees other than those selected. In so doing the Union has the burden of proving that the Company deliberately or unreasonably bypassed the employee with the lower amount of overtime.

Surge de los Exhíbits II B y II C Conjuntos, que el Capitán Santiago fue asignado a trabajar tiempo extraordinario en cuatro ocasiones, incluyendo el horario de 12:15 a 7:15 pm., en uno de sus días libres, el 4 de mayo de 2011. Por otro lado, el Querellante fue considerado para tiempo extraordinario en ese periodo en una sola ocasión. Inclusive, el 4 de mayo de 2011, trabajó el turno de 5:45 a.m. a 12:45 m, por lo que estaba disponible para trabajar el tiempo extraordinario que le asignaron al Capitán Santiago ese día, que era su día libre. En una comparación del tiempo extraordinario que surgió esa semana, es evidente que la distribución no fue equitativa. Por otro lado, la semana del 9 al 15 de mayo de 2011, que completa la bi semana en controversia, el Capitán Santiago fue asignado a trabajar tiempo extraordinario en cinco ocasiones,

⁸ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 741-742

mientras que al Querellante se le asignó tiempo extraordinario en tres ocasiones. Ciertamente, el supervisor no distribuyó el tiempo extraordinario de manera equitativa.

Sobre el argumento esbozado por el representante legal del Patrono de que el tiempo extra que surgió durante el 4 de mayo no podía ser asignado al Querellante por éste no estar disponible, a la luz de los Exhibits antes mencionados, el trabajo en tiempo extraordinario fue de 12:15 a 7:15 p.m., por lo que si el horario regular del Querellante culminaba a las 12:45 m. debió ser considerado para la asignación del mismo.

La evidencia que desfiló en la audiencia fue suficiente para establecer que el tiempo extraordinario que surgió durante la bi semana del 2 al 15 de mayo de 2011, no fue distribuido equitativamente. Nos llama la atención, en particular, porqué se llamó a trabajar tiempo extraordinario al Capitán Santiago, estando el Querellante disponible durante ese día 4 de mayo a partir de las 12:45 m. que terminaba su turno regular de trabajo. Por su parte, el Patrono no presentó evidencia, mediante el testimonio del supervisor que asigna los trabajos o algún otro medio, que justificara dicho proceder y demostrara que no se realizó de manera caprichosa, si no en el sano ejercicio de sus derechos de administración, reconocidos en el Artículo II del Convenio Colectivo, supra.

A tenor con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos, conforme a derecho y al Convenio Colectivo, que el tiempo extra asignado al Capitán César García durante la bi semana del 2 al 15 de mayo de 2011, no fue equitativo comparado con el tiempo extra total asignado a los Capitanes en ese periodo. Se ordena al Patrono que cese y desista de dicha práctica y se ciña a lo pactado en el Convenio Colectivo en lo relativo a la asignación equitativa del tiempo extraordinario de trabajo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 de diciembre de 2013.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 5 de diciembre de 2013 y se remite copia por:

SRA JOHANNA POLANCO
GERENTE RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740

SR EDWIN CLAUDIO-PRESIDENTE
UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00630-0339

LCDO ENZIO RAMIREZ ECHEVARRIA
REPRESENTANTE LEGAL ATM
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740-4305

LCDO MANUEL RODRÍGUEZ BANCH
REPRESENTANTE LEGAL UETC
PO BOX 368006
SAN JUAN PR 00936-8006



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III