

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO**

(AUTORIDAD O PATRONO)

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS**

(HERMANDAD O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚMERO: A-05-3196

SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚMERO: A-03-1227

**SOBRE: CAMBIO DE JORNADA
REGULAR DE TRABAJO, ARTÍCULO
XXII; CAMBIO DE ITINERARIO DE
TRABAJO DEL SR. JUAN LACÉN
CIRINO**

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los casos de autos se efectuó el 7 de agosto de 2003, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo, en San Juan de Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **AUTORIDAD**: el Sr. Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz, y por la **HERMANDAD**: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José Batista, Vicepresidente de Área y el Sr. Juan Lacén Cirino, querellante y testigo.

Los casos quedaron sometidos para efectos de adjudicación el 30 de septiembre de 2003, al vencer el término concedido a las partes para someter alegatos escritos. Recibimos en tiempo sendos memorandos.

SUMISIÓN

No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaríamos en el presente caso. En consecuencia, cada parte sometió su proyecto de sumisión, delegando así en nosotros determinar la controversia a resolver, a tenor con el Convenio Colectivo¹, las contenciones de las partes, los hechos y la evidencia admitida. Los proyectos fueron:

POR LA AUTORIDAD:

Que el Honorable Arbitro determine si la Autoridad, por necesidad de servicio puede realizar cambios en los itinerarios de trabajo; para poder cumplir las necesidades operacionales de tener personal disponible en sus operaciones las 24 horas en el Aeropuerto Internacional.

POR LA HERMANDAD:

Determinar si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo al establecer una jornada interrumpida para el electricista Juan Lacén, empleado con turno irregular de trabajo. De ser así provea el remedio adecuado.

¹ Exhibits 1 y 2 Conjuntos: El primero vigente desde el 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007 y el segundo, vigente desde 1 de octubre de 1996 al 30 de septiembre de 2000.

CONTROVERSIAS A RESOLVER²

Determinar si la querrela presentada por la Hermandad es arbitrable sustantivamente o no. De serlo, determinar, conforme a los hechos, si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo al establecer unilateralmente una jornada regular de trabajo semanal interrumpida al Sr. Juan Lacén Cirino, empleado con turno irregular de trabajo, basado en sus necesidades operacionales y prerrogativas gerenciales.

El Árbitro proveerá el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO II
DERECHOS DE LA GERENCIA**

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. **Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio**, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, **ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.**

² Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV(b) - Sumisión:

En la eventualidad de 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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.**

ARTÍCULO XXII JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

Sección 1: JORNADA DE TRABAJO

La jornada regular de trabajo diaria será de 7½ horas. La jornada regular de trabajo semanal será de 37½ 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 37½ horas se paguen a razón del doble del 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. (Subrayado nuestro).

2(b): La Autoridad y la Hermandad acuerdan que el horario de trabajo establecido en este Convenio se ajustará para cubrir las necesidades del servicio en las operaciones del Servicio de Lanchas de Fajardo y Cataño; disponiéndose que el ajuste de horario en manera alguna afectará, menoscabará o reducirá beneficio alguno provisto en este Convenio incluyendo que ningún trabajador rendirá labor por más de siete y media (7½) horas por jornada regular de trabajo.

...

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. (Subrayado y énfasis nuestro).

**CONTENCIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
DE LA QUERELLA**

La Autoridad señaló a este Árbitro que tal y como se desprende de la “Solicitud para Designación o Selección del Árbitro”³, la Unión invocó la violación del Artículo IIII y que como ese Artículo no existía en el Convenio Colectivo la querella no era arbitrable sustantivamente. Sostuvo que en una situación similar a la de autos, en la que la Autoridad por error tipográfico señaló un Artículo que no era el aplicable en el Convenio Colectivo, el NCA emitió una determinación en su contra. Alegó que en el caso efectuado ante la Árbitro Yolanda Cotto Rivera⁴ una secretaria de la Autoridad se equivocó y por error tipográfico en vez de escribir [en el documento] el número romano XLIII escribió XLII y la Árbitro Cotto declaró a favor el planteamiento de la Hermandad y determinó que, como ese artículo “no existía” o no aplicaba, la Autoridad no podía disciplinar al empleado por ese artículo y lo exoneró de la disciplina. Afirmó que en dicho caso, el Foro determinó, a pesar del error tipográfico de la Autoridad, que para juzgarlo ésta tenía que incluir allí el Artículo XLIII, que era el que aplicaba y no el XLII.

La Hermandad, por su parte, sostuvo que la mención escrita del Artículo IIII en la “Solicitud para Designación o Selección del Árbitro” era un error de escritura y que quien mecanografió el documento olvido escribir las dos equis (XX) y en su lugar escribió cuatro números “unos” romanos (IIII). Señaló que la querella que se

³ Admitida y marcada como Exhibit 4 de la Unión.

⁴ El Laudo al que hizo referencia el portavoz de la Autoridad es el A-03-3657 y A-03-2086, emitido por la Árbitro, el 23 de junio de 2003.

presentó era la relacionada a la violación por parte de la Autoridad de los Artículos XXII, sobre Jornada y Turno de Trabajo del Convenio Colectivo y que fue ésta la querella que las partes discutieron en el proceso de quejas y agravios en todas sus etapas prearbitrales.

ANÁLISIS Y OPINIÓN SOBRE LA ARBITRABILIDAD DE LA QUERELLA

Primero corresponde determinar si la querella de la Hermandad es arbitrable sustantivamente o no, según nos planteó la Autoridad en la vista de este caso.

Aún cuando en la “Solicitud para Designación o Selección del Árbitro” la Unión promovente hizo referencia incorrectamente al “Artículo IIII” y ese Artículo no existe en el Convenio Colectivo, dicho error es uno de forma que no hace la querella no arbitrable. Al examinar la prueba presentada referente a los pasos prearbitrales de la querella, encontramos que la Unión siempre fue clara y precisa en lo que le reclamó a la Autoridad en lo concerniente a la alegada violación de ésta al Convenio Colectivo; y que ese error fue al final del proceso cuando se cumplimentó la referida Solicitud de arbitraje. Tal y como lo evidencian los Exhibits 1 al 3 de la Unión (Etapas prearbitrales del caso) la querella que ambas partes discutieron en todas las etapas del procedimiento interno para el Ajustes de Controversias fue una relacionada con la alegada violación de la Autoridad a los Artículos II y XXII del Convenio Colectivo, sobre Derechos de la Gerencia, y Jornada y Turnos de Trabajo, respectivamente. Es decir, la Unión en todo momento de la tramitación de su querella ante la Autoridad se refirió a dos (2) de los Artículos que están en el Convenio Colectivo sobre materias que las partes sí negociaron. También se

desprende de dicha evidencia que la Unión fue consistente en señalarle y establecerle a la Autoridad la información clara, precisa y pertinente sobre el nombre del Querellante, el área de trabajo de éste, el período de reclamación de la alegada violación de Convenio, la naturaleza de la reclamación, los artículos del Contrato en el cual se amparaba su alegación y, además, las razones por las cuales se hacía la alegación de violación del mismo. Ante este cuadro de eventos, en los que la Autoridad estaba preparada para defenderse y conocía cuál era la querella que se ventilaría en arbitraje, la validez de la misma no se afecta por el mero hecho de que en la “Solicitud para Designación o Selección de Árbitro” radicada en nuestro Negociado se indique incorrectamente el número de los Artículos que se alegan fueron violentados por una de las partes. Esto, claro está, siempre y cuando pueda razonablemente concluirse que la querella presentada al Árbitro para su resolución final fue o es sustancialmente la que ambas partes discutieron en los pasos prearbitrales negociados. Un mero error oficinesco, tipográfico u ortográfico, que no afecta derechos sustanciales de ninguna de las partes, cometido en la redacción del documento utilizado para solicitar el servicio de arbitraje no puede afectar adversamente el derecho de las partes a ventilar en arbitraje la querella que discutieron en su procedimiento interno de quejas y agravios. Estos errores están contenidos en los que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido son errores de forma subsanables⁵.

⁵ Los errores de forma –corregibles bajo la Regla 49.1 de Procedimiento Civil–, son aquéllos que ocurren por inadvertencia u omisión, por errores mecanográficos, o que no pueden considerarse que van a la sustancia de la sentencia, orden o resolución, ni se relacionan con asuntos discrecionales.

Por otro lado, en cuanto a la alegación de la Autoridad de que una árbitro del NCA resolvió un caso similar a favor de la Unión, basta señalar que irrespectivamente de cómo se haya resuelto ante un árbitro del Negociado una controversia similar entre las mismas partes sobre alegados errores tipográficos, el Árbitro que suscribe no está obligado, en el presente caso, a resolver de manera similar si tenemos un entendimiento distinto y particular sobre esta controversia. La doctrina del precedente arbitral no es una que aplique a este Negociado en la resolución de las controversias⁶, por lo que dos (2) ó más árbitros(as) pueden válida y razonablemente decidir de manera distinta ante controversias similares. Ello, a parte de que, luego de la lectura de su Laudo, lo resuelto por la Árbitro Cotto en éste fue que el Patrono no aplicó el procedimiento disciplinario correspondiente y no fue precisamente un asunto de un mero error tipográfico como nos expresó en la audiencia el portavoz de la Autoridad al referirse a dicha determinación.

Por todo lo antes expuesto, resolvemos que la querrela presentada por la Hermandad es arbitrable sustantivamente.

HECHOS CONCLUIDOS Y CONTENCIONES DE LAS PARTES

El querellante Juan Lacén Cirino trabaja para la Autoridad desde 1990, tiene un turno irregular de trabajo y ocupa el puesto de electricista, en la División de

Entre los errores de forma más comunes, se encuentran los errores mecanográficos, los errores de cálculos matemáticos en que no esté involucrada la discreción del Tribunal sentenciador, los errores en nombres de personas o lugares, los errores de fechas y los errores de números o cifras. En el sistema federal, la regla de procedimiento civil equivalente, los denomina "clerical mistakes". Véase 2005 JTS 74, 2001 JTS 100 y 2001 JTS 84.

⁶ Véase, Fernández Quiñones Demetrio. "El Arbitraje Obrero-Patronal", (Colombia: FORUM, Legis Editores, S.A., 2000), pág. 24-25.

Conservación del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín en Isla Verde. Éste se querello debido a que el 19 de septiembre de 2002, el Sr. Augusto Piñero le reprogramó su itinerario de trabajo afectando o interrumpiendo su jornada regular de trabajo. La Hermandad alegó que esta acción se tomó en violación al Artículo XXII, Sección 1, del Convenio Colectivo, en lo referente a la jornada regular de trabajo de los empleados de la Autoridad definida en el aludido artículo. Sostuvo que la Autoridad no podía variar ni alterar la jornada regular de trabajo allí establecida, consistente en cinco (5) días consecutivos de trabajo y que para hacerlo necesitaba el consentimiento y acuerdo de la Hermandad. Expresó que la aceptación del Querellante a trabajar una jornada de menos de cinco (5) días consecutivos en cierto período de septiembre de 2002 no constituyó una renuncia de su derecho a laborar en una jornada regular de trabajo de cinco (5) días consecutivos por el resto del mes de septiembre.

La Autoridad, por su parte, manifestó que tiene la facultad y la autoridad para reprogramar los turnos y horarios de los empleados de la empresa. Arguyó que las reprogramaciones de turnos y horarios al Querellante se efectuaron ante las necesidades operacionales que tuvo en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. Y que tales reprogramaciones se realizaron al amparo y en consonancia con los poderes establecidos en el Artículo II, Derechos de la Gerencia, los cuales garantizan a la Autoridad la facultad exclusiva de administrar la fuerza obrera y todo lo relacionado con la administración de ésta.

OPINIÓN SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

En el presente caso, los hechos esenciales no están en disputa. Por lo tanto, la controversia se reduce a determinar si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo al establecer una jornada regular de trabajo semanal interrumpida al Sr. Juan Lacén. Es decir, si la Autoridad podía o no variar unilateralmente los itinerarios de trabajo y afectar la jornada regular de trabajo de cinco (5) días consecutivos del Querellante basado en sus necesidades operacionales y prerrogativas gerenciales.

Resolvemos que no. Las partes en su Convenio Colectivo claramente definieron lo que constituiría la jornada regular de trabajo de todos los empleados de la Autoridad cubiertos por éste. En el Artículo XXII, Sección 1, supra, establecieron lo siguiente: 1) que la jornada regular de trabajo diaria será de 7½ horas, 2) que la jornada regular de trabajo semanal será de 37½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo y 3) que la Autoridad y la Hermandad podrán mediante acuerdo, hacer excepciones a lo anterior siempre que el exceso de 37½ horas se paguen a razón del doble del tipo de salario. Como puede observarse, la jornada regular de trabajo es un asunto que está contenido en el Convenio Colectivo y que las partes tuvieron a bien negociar. Éstas fueron claras y específicas en el lenguaje utilizado en aludido Artículo. Establecieron que la jornada regular de trabajo semanal será de 37½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo. Por tal razón, aún reconociendo que Puertos puede variar los turnos, horarios o itinerarios de trabajo de los empleados, salvo las limitaciones contenidas en el Convenio, ésta no tiene la misma libertad si ello implica que varíe o se altere la

jornada regular de trabajo de los empleados. Hacemos esta distinción, pues, irrespectivo al turno, horario o itinerarios de trabajo de los empleados, el Convenio Colectivo establece que la jornada regular de trabajo siempre consistirá de cinco (5) días consecutivos. Hemos analizado la Sección 1, supra, del Artículo XXII, y encontramos que la jornada regular de trabajo semanal es de 37 ½, pero durante cinco (5) días consecutivos de trabajo. También hemos analizado la Sección 2, del mismo Artículo y esta establece que los horarios o turnos de trabajo se refieren a las horas de entradas y de salidas del empleo de los trabajadores, pero dentro de la jornada de trabajo diaria y semanal establecidas Sección 1, supra. Por lo tanto, los cambios de horario o de turnos, (o como los denomina el Patrono “reprogramaciones de itinerarios de trabajo”) que se realicen en la Autoridad, deben darse siempre en el marco de la jornada regular de trabajo diaria y semanal negociada. Esto es, dentro de las 37 ½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo. Ello, claro está, a menos que la Autoridad y la Hermandad, mediante acuerdo, hagan excepciones a lo anterior, y siempre que el exceso de 37 ½ horas se paguen a razón del doble del tipo de salario, según establece el propio Convenio Colectivo en su Sección 1, ante.

En autos la prueba presentada demostró que al querellante se le afectó su jornada regular de trabajo de cinco (5) días consecutivos y se le interrumpió por una de cuatro. La evidencia apunta a que William Rodríguez, uno de los supervisores del querellante Juan Lacen Cirino, le informó a éste que el electricista Juan Esquilín estaba reportado al Fondo del Seguro del Estado (FSE). Y que por ello necesitaba su

cooperación para cuadrar el itinerario de trabajo de los electricistas para septiembre de 2002. La cooperación consistía en que Lacen aceptara una jornada de trabajo de tres (3) días al principio de la primera semana de trabajo en septiembre, en lugar de los cinco días consecutivos a los que tenía derecho por Convenio Colectivo. Lacén aceptó cooperar con la condición de que no se le registrara como ausente, le pagaran la semana completa y que en la próxima jornada de trabajo volviera a trabajar una jornada de trabajo de cinco (5) días consecutivos. Además de que así se hiciera constar en su registro de asistencia. Así las cosas, Rodríguez reprogramó el itinerario de trabajo de Lacén de las semanas posteriores de acuerdo al arreglo entre ambos. En el ínterin, Héctor Hernández Cacho, otro de los supervisores de Lacen, le indicó que necesitaba corregir los turnos y le autorizó a trabajar el día 11 de septiembre para que completara los cinco días consecutivos de trabajo, según lo acordado. Hernández Cacho le dio libre los días 12 y 13 de septiembre. En la semana posterior el querellante debía trabajar los días 15, 16, 17, 18 y 19, de acuerdo a los arreglos. No obstante, cuando Lacen regresó a trabajar el 19 de septiembre de 2002 para completar sus cinco (5) días consecutivos de su jornada semanal, el Sr. Augusto Piñero, el supervisor de turno en ese momento, le indicó que no podía trabajar por que lo tenía libre. Ello porque los supervisores Rodríguez y Piñero rehicieron el itinerario realizado por el supervisor Cacho y le habían asignado otra jornada de trabajo de cuatro (4) días de trabajo.

Como vemos la acción de los supervisores Rodríguez y Piñero de reprogramar el itinerario de Lacén redujo su jornada de trabajo a una de 4 días

consecutivos, lo cual viola el Artículo XXII, Sección 1, del Convenio Colectivo, establece -repetimos- una jornada regular de trabajo de cinco (5) días consecutivos. Reconocemos que el Patrono esbozó necesidades operacionales y prerrogativas gerenciales para justificar su acción de alterar unilateralmente la jornada regular de trabajo de cinco (5) días consecutivos negociada. Sin embargo, es menester señalar que ésta conocía de antemano la naturaleza continua del trabajo de los electricistas, pues, es un Patrono que opera las 24 horas del día, siete (7) días a la semana. Y aun así se limitó voluntariamente en el Convenio Colectivo al negociar una jornada de trabajo semanal de cinco (5) días consecutivos. Por lo tanto, ésta no tiene la misma facultad y prerrogativas gerenciales en sus determinaciones operacionales si estas chocan con lo negociado en el Convenio Colectivo, tal cual es el caso de esta querrela.

Por lo antes señalado concurrimos con la Unión al expresar, a la página 11 de su alegato, que: “El patrono tiene el derecho y la autoridad para hacer cambios en el horario de los turnos irregulares de trabajo, pero no en la jornada de trabajo semanal de cinco (5) días consecutivos, para ello necesita el consentimiento y acuerdo de la Hermandad... como mandata el Artículo XXII del Convenio Colectivo”.

En consecuencia, negociada una jornada regular de trabajo de cinco días consecutivos, ésta no puede ser alterada o modificada unilateralmente por la Autoridad basándose en sus necesidades operacionales y prerrogativas gerenciales en ausencia, como en el presente caso, de un acuerdo con la Hermandad como representante exclusivo del querellante Juan Lacén Cirino.

Acorde con lo antes expuesto emitimos, conforme a los hechos, el siguiente:

LAUDO

La Autoridad violó el Convenio Colectivo al establecer una jornada de trabajo semanal interrumpida al querellante Juan Lacén Cirino. Ésta no puede variar, alterar o modificar unilateralmente la jornada regular de trabajo semanal de cinco (5) días consecutivos al querellante Lacén Cirino, salvo mediante acuerdo con la Unión. Se ordena a la Autoridad cesar y desistir de dicha acción.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 30 de junio de 2005.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 30 de junio de 2005; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
Y PORTAVOZ
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO
PO BOX 362829
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-2829

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
COND MIDTOWN OFICINA 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PUERTO RICO 00918

SR JUAN ROBERTO ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
DE PUERTO RICO
PO BOX 8599
SAN JUAN PUERTO RICO 00910-8599

SR JOSÉ BATISTA
VICEPRESIDENTE ÁREA SUR
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
DE PUERTO RICO
PO BOX 8599
SAN JUAN PUERTO RICO 00910-8599

JANETTE TORRES CRUZ
SECRETARIA