

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
DE PUERTO RICO**

(Autoridad)

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL
TRANSPORTE DE CATAÑO
(UETC)**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-1106

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE SALARIO
(TIEMPO EXTRAORDINARIO)**

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 17 de febrero de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 17 de marzo de 2005, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; y los Sres. José Javier Campos y Rafael Carrión, Supervisores y Testigos.

POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE CATAÑO (UETC), en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Norman Pietri, Representante

Legal y Portavoz; Sr. Edwin Claudio, Presidente de la Unión y Testigo; y los Sres. Jaime Fuentes y David González, Querellantes y Testigos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si tienen o no derecho sobre el reclamo de pago doble por trabajo reclamado del 21 de julio de 2003. De tener derecho que se provea el remedio adecuado.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

CONJUNTOS

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y la Unión de Empleados del Transporte de Cataño (UETC), con vigencia del 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2005.

AUTORIDAD

Exhibit 1. Informe de Asistencia diaria del Sr. Jaime Fuentes para la semana del 21 al 27 de julio de 2003.

Exhibit 2. Informe de Asistencia diaria del Sr. William Burnett para la semana del 21 al 27 de julio de 2003.

Exhibit 3. Informe de Asistencia diaria del Sr. Bienvenido Rodríguez para la semana del 21 al 27 de julio de 2003.

UNIÓN

Exhibit 1. Querrela fechada el 22 de julio de 2003, presentada ante la Autoridad sobre la reclamación del caso de autos.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VIII

LABOR INTERINA

Sección 1: Todo empleado regular que sea utilizado en labor interina en un puesto de remuneración superior a la de su clasificación, recibirá mientras dure el servicio interino la compensación correspondiente al puesto de remuneración superior.

Sección 2: Todo empleado regular que sea utilizado interinamente en un puesto de remuneración inferior a la de su clasificación recibirá la compensación correspondiente a la de su clasificación oficial mayor.

Sección 3: Cuando la autoridad requiera a un empleado regular ocupar un puesto de remuneración superior en labor interina para cubrir vacaciones, ausencias prolongadas de diversa índole, y licencia extendida, se procederá primero con la cualificación [sic] del empleado, ejecución de sus deberes, responsabilidad, asistencia, tardanzas, récord disciplinario.

Sección 4: En casos en que las cualificaciones, ejecución de deberes, responsabilidad, asistencia, tardanzas, récord disciplinario, estén a la par entre empleados, prevalecerá el de mayor antigüedad.

Sección 5: Las disposiciones de este Artículo no podrán utilizarse para sustituir personal fuera de la Unidad Apropiada.

Sección 6: La labor interina no será por un término mayor de los ciento ochenta (180) días. Concluido dicho término se procederá con los trámites para el nombramiento; siempre y cuando el empleado cumpla con los requisitos.

ARTÍCULO XIII
JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

. . .

Sección 6: Horas Extras:

Se entenderá por hora extra aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A) El exceso de siete (7) horas diarias dentro de un período de veinticuatro (24) horas.
- B) El exceso de treinta y cinco (35) horas a la semana.
- C) En días feriados.
- D) En días libres.
- E) Durante el período para tomar alimentos.

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

. . .

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La embarcación, la Culebra II, estaba siendo reparada en la Base de Combustible y Mantenimiento.
2. El 21 de julio de 2003 la embarcación, la Culebra II, debía ser llevada desde la Base de Mantenimiento de Cataño al muelle de Fajardo.
3. Para realizar dicha labor, el Coast Guard exige el que deben estar presentes para el manejo de la embarcación; un capitán, un maquinista y dos marinos.

4. Ese día era uno feriado, por lo que los empleados asignados a la Base de Mantenimiento estaban libres, no así los empleados asignados al Terminal de Cataño (trabajo operacional de las lanchas).

5. El Sr. David González Ramos (querellante y maquinista), al terminar su turno de trabajo, le informó a su supervisor, que estaba interesado en ser el maquinista a utilizarse en la tripulación de la embarcación la Culebra II.

6. La Autoridad procedió a llamar a los empleados que se les iba asignar la labor de llevar la embarcación a Fajardo (la Culebra II).

7. La Autoridad asignó para dicha labor al Sr. Juan Sécola como Capitán, al Sr. Bienvenido Rodríguez (empleado con clasificación de mecánico) como maquinista y a los Sres. Luis Merle y José Matos (ambos empleados tienen clasificación de empleados de mantenimiento) como marinos, los cuales estaban en sus respectivas residencias disfrutando de su día libre.

8. Los empleados asignados a realizar el traslado eran empleados regulares y su lugar de trabajo es la Base de Combustible y Mantenimiento.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos debemos determinar si los querellantes del caso de autos tienen o no derecho sobre el reclamo de pago doble por el trabajo realizado en la embarcación la Culebra II el 21 de julio de 2003.

La Unión alegó que la Autoridad incumplió con el Convenio Colectivo al haberle asignado el traslado de la embarcación, la Culebra II, a unos empleados que no estaban

disponibles y que se encontraban disfrutando de su día libre. Así, como la utilización de empleados de distinta unidad apropiada, cuando los empleados con la unidad apropiada adecuada estaban disponibles.

La Autoridad, por su parte, alegó que el trabajo extraordinario es asignado según la prerrogativa gerencial, siempre y cuando sea equitativo entre sus empleados. Sostuvo que los empleados utilizados eran de la unidad apropiada adecuada y los que no, poseían las cualificaciones para poder realizar las labores de la unidad apropiada a la que no pertenecen. Arguyó el que es costumbre en la Autoridad utilizar empleados de distintas unidades apropiadas, pero cualificados para ella, cuando lo necesitan y que tanto el Convenio como la costumbre de día a día lo permite. Alegó, además, que se cumplió con el requisito de ser equitativo, ya que durante esa semana se había asignado trabajo extraordinario a todos los empleados.

La Autoridad tiene el derecho de administrar las operaciones, así como la fuerza laboral, siempre y cuando las actuaciones no estén en contraposición a lo acordado en el Convenio¹. Es en el propio Convenio donde se negociaron y establecieron unas clasificaciones con asignaciones de deberes distintos. Es de conocimiento general que el propósito de esto es proteger la integridad y seguridad de un empleado en su puesto. Las clasificaciones o unidades apropiadas son definidas como grupo de empleados que comparten intereses y condiciones comunes de empleo y que pueden ser razonablemente agrupados para fines de la negociación colectiva.

No obstante, la Autoridad, a base del Convenio Colectivo, tiene la capacidad de asignarle a un empleado, de manera interina, labores distintas a las propias de su clasificación. Además, la Autoridad tiene el derecho de asignar el trabajo de tiempo extraordinario de manera discrecional siempre que lo haga equitativamente y respetando las clasificaciones y la antigüedad.

Si embargo, ningún derecho es absoluto y este derecho de la gerencia para asignar labores de manera interina a empleados de distintas unidades apropiadas no es la excepción. El principio fundamental que persigue dicho derecho es para situaciones no previsible o de emergencia, donde la lógica económica de las operaciones de una empresa sobrepasa el derecho de los empleados a que no se le violente la seguridad de su clasificación. Algunos tratadistas han dispuesto que aunque la gerencia tenga derecho, mediante un convenio, a utilizar empleados para realizar labores de distintas unidades apropiadas, el mismo no puede afectar el tiempo regular o extraordinario, de un empleado perteneciente a la unidad apropiada afectada².

En el caso de autos, quedó demostrado que la labor de transportar la embarcación, la Culebra II, desde Cataño a Fajardo surgió un día feriado, en el que los empleados regulares asignados a dicha labor estaban libres. A tales efectos, la Autoridad no podía asignar dicho traslado a los empleados que estuvieran cumpliendo su turno de trabajo en el Terminal de Cataño, ya que lógicamente se necesitaban para

¹ Artículo II, Derechos de la Gerencia / Exhibit 1 - Conjunto.

² Marvin Hill & Anthony Sinicropi, Management Rights; 1986.

realizar las labores regulares. Por lo tanto, la Autoridad debió llamar a otros empleados para realizar el traslado y asignar el mismo conforme a las regulaciones marítimas y a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Conforme a esto se tenía que conseguir empleados que estuvieran disponibles y que fueran de las unidades apropiadas pertinentes; entre éstas se necesitaba, un capitán, un maquinista y dos marinos.

En cuanto a la designación de los empleados que fungieran como capitán y marinos, la Unión no probó que la misma se haya hecho contra lo dispuesto en el Convenio, ya que los empleados utilizados por la Autoridad pertenecían a la unidad apropiada pertinente o poseían las cualificaciones para realizar el trabajo y la Unión no demostró que los empleados querellantes pertenecientes a estas clasificaciones hubieran estado disponibles para realizar el trabajo.

No obstante, en cuanto al maquinista, la Unión demostró que el Sr. David González, quien es maquinista, sí estaba disponible para realizar la labor y así lo informó a su supervisor. Es por tanto que en este caso, la Autoridad tenía a un empleado de la clasificación adecuada y disponible, por lo que no tenía que llamar a otro empleado que no estaba disponible en ese momento y que pertenece a otra unidad apropiada, que aunque puede sustituir a ésta, debe hacerlo cuando no hay nadie disponible.

En cuanto a la designación del trabajo para tiempo extraordinario, entendemos que a base de la prueba presentada, la Autoridad asignó el mismo con cierta

ecuanimidad, por lo que no podemos concluir el que se haya procedido contra lo dispuesto en el Convenio.

VII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el Sr. David González tiene derecho al pago doble por la labor realizada el 21 de julio de 2003 (de 5:00 p.m. a 11:00 p.m.), por lo que se ordena el pago inmediato del mismo. En cuanto a los demás querellantes, la reclamación presentada en el caso de autos, no procede.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 31 de marzo de 2005.

lcm

MIGUEL A. RIVERA SANTOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de marzo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA SONIA DÁVILA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

**LAUDO DE ARBITRAJE
1106**

10

CASO NÚM.: A-04-

LCDO NORMAN PIETRI
1393 AVE SAN IGNACIO
URB ALTAMESA
HATO REY PR 00921

SR EDWIN CLAUDIO
PRESIDENTE UNIÓN EMPLEADOS
TRANSPORTE DE CATAÑO (UETC)
P O BOX 630339
SAN JUAN PR 00963-0339

LUCY CARRASCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III