

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

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

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO (HEO)**
(Unión)

CASO NÚM. A-10-1401
**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO**

ARTÍCULO 46 SECCIÓN 7
**(PERSONAL GERENCIAL REALIZANDO
FUNCIONES DE CHOFER)**

ÁRBITRO:

**LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ
RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el 14 de septiembre de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. Ambas partes tuvieron igual oportunidad de presentar prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para su resolución el 28 de octubre de 2010, fecha en que expiró el plazo para presentar los alegatos simultáneos.

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico comparecieron: el Sr. Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; y el Sr. Manuel Feliciano Chaparro, supervisor de brigada de conservación y testigo.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; y los Sres. Luis Bermúdez, vicepresidente y testigo; y Geigel Rosa Cruz, delegado, querellante y testigo.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.¹

Patrono:

Que el honorable Árbitro determine si bajo las circunstancias particulares de trabajo en el Aeropuerto de Vieques, se ha establecido la práctica, que creó una condición de empleo vinculante entre las partes; referente a la conducción de vehículos al realizar viajes a la oficina de Isla Grande en san Juan.

De así determinarlo que se desestime la querella.

¹ Véase el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente: ... "b) 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) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

Unión:

Que el honorable Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba sometida si la Autoridad violó o no el Artículo 46, Sección 7 del Convenio Colectivo, prohibición funciones incluidas y excluidas al permitir que el supervisor Manuel Feliciano y el gerente del Aeropuerto de Vieques, Domingo Rivera Becerril al fungir como choferes, la cual es una plaza de la unidad apropiada.

Determinar que sí, provea el remedio adecuado, incluyendo el pago de las horas extras trabajadas por Feliciano y Becerril al fungir como choferes, así como el pago de la penalidad de ley y la fijación de honorarios de abogados.

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba sometida si la Autoridad violó o no el Artículo 46, Sección 7 del Convenio Colectivo. De así determinarlo que se ordena el remedio adecuado. De no proceder, que se desestime la querella.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

Exhibit Núm. 1, Conjunto- Convenio Colectivo vigente del 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007.

IV. DOCUMENTOS DEL PATRONO

Exhibit 1 del Patrono - Relación de Deberes, Empleado de Conservación II, el Sr. Ismael Ramos Corcino.

Exhibit 2 del Patrono - Copia de la querella, del 22 de octubre de 2009.

V. DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

Exhibit 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 de la Unión - Talonarios de Pago del Sr. Ismael Ramos Corcino, de los años 1994 al 1999.

Exhibit 2 de la Unión - Talonarios de Empleados con Tiempo por área de Costo, del 31 de octubre de 2009.

Exhibit 3 de la Unión - Talonarios de Empleados con Tiempo por área de Costo, del 30 de septiembre de 2009.

VI. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE A LA CONTROVERSA**ARTÍCULO XLVI
DISPOSICIONES GENRALES**

...

Sección 7- Prohibiciones Funciones Incluidas y Excluidas

La autoridad no podrá conferir poderes y funciones de supervisión, y ejecutivos a un empleado incluido dentro de la unidad apropiada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos o de supervisión o fuera de la unidad apropiada realicen los deberes y funciones de puestos incluidos en la unidad apropiada, en casos de emergencia para lo cual la Autoridad y la Unión se pondrán de acuerdo para resolver los mismos; entiéndase que cuando dicha emergencia surja en horas no laborables, la Autoridad notificará a la Unión de la acción tomada durante el próximo día laborable.

...

Sección 18- A-Aquellos empleados que sustituyen a los choferes de brigadas en cualquiera de los negociados en la

Autoridad, bien por ausencias, vacaciones o enfermedad prolongada, recibirán desde el momento que ejecuten sus funciones un diferencial de cuarenta y cinco centavos (45¢) por hora.

...

VII. RELACIÓN DE HECHOS

- 1) El caso de autos se trata de una reclamación del pago de un diferencial a los empleados de Conservación I y II de la Autoridad, cuando éstos realizaban las tareas de chofer.
- 2) Esto debido a que previo a octubre de 1999, el Patrono había estado pagando a razón de cincuenta centavos (50¢) por hora a los empleados unionados de Conservación I y II, las comisiones por la conducción de vehículos de motor. Ello ha sido así por espacio de 6 años aproximadamente.
- 3) Los hechos que originan la presente controversia datan del mes de octubre del año 1999. En dicha fecha, la Autoridad dejó de enviar al Sr. Ismael Ramos Corcino a realizar las tareas de chofer, para llevar o recoger materiales de limpieza, uniformes, correspondencia u otros. También se dejó de efectuar el pago de \$0.50 por hora, por conducir; y se presentó evidencia de los talonarios de los años 1994, 1995, 1996, 1997, 1998 y 1999.²

² Exhibit Núm. - 1 de la Unión.

- 4) La Unión, por su parte, sostuvo que los supervisores de la Autoridad están desde el año 2000, hasta el presente realizando las tareas de chofer y cobrando tiempo extra.³
- 5) Las partes habían permitido entre sí una práctica, que establecía que a pesar de que el Convenio Colectivo tiene una disposición específica en el Artículo 46, Sección 18 A supra, en el pasado a estos empleados les pagaban el llamado diferencial de cuarenta y cincuenta centavos (50¢) por hora.
- 6) Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia se extendió del 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007.
- 7) El Sr. Geigel Rosa Cruz, en adelante denominado el querellante, quien también es delegado, ha trabajado para la Autoridad por los últimos diecisiete (17) años. Actualmente, labora como Especialista de Operaciones Aeroportuaria en el Aeropuerto de Vieques y es delegado desde hace ocho (8) años, y en los pasados cuatro (4) años los supervisores han estado realizando las funciones de chofer.
- 8) El Sr. Manuel Feliciano Chaparro, supervisor de la brigada de conservación; ha trabajado como chofer para la Autoridad por los últimos ocho (8) años en el Aeropuerto de Vieques. Éste confirmó en su testimonio esa práctica.

³ Exhibit Núm. - 1 de la Unión.

- 9) El 22 de octubre de 2009, el Sr. Geigel Rosa Cruz, querellante y delegado de la Unión, presentó una querrela ante el Sr. Domingo Rivera Becerril, gerente del Aeropuerto de Vieques, sobre unas alegadas violaciones al Artículo 46, Sección 7.⁴ Dicha querrela fue planteada, y se cita, según fue redactada, en los términos siguientes:

“El Sr. Manuel Feliciano Chaparro, Supervisor de Mantenimiento y usted, Domingo Rivera Becerril, Gerente del Aeropuerto de Vieques por los pasados cuatro (4) años han estado realizando funciones de chofer en violación al Artículo 46, Sección 7 del Convenio Colectivo. Esto incluye en el caso del señor Feliciano, el cobro de tiempo extra por realizar viajes a Isla Grande e inclusive salidas de las facilidades del Aeropuerto de Vieques en el vehículo oficial de la Autoridad de Puertos.”

- 10) Por su parte la Autoridad expone y alega que la Unión no pudo sostener que se le está pagando a los supervisores por las tareas de conducir y por realizar viajes a Isla Grande.
- 11) Finalmente, la HEO radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 24 de noviembre de 2009 por violación al Artículo 46, Sección 7 del Convenio Colectivo.

VIII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es la contención del querellante y delegado de la Unión que a los unionados le corresponde un beneficio salarial adicional de cincuenta centavos (50¢) por hora, por las

⁴ Exhibit Núm. - 2 de la Unión.

funciones de chofer que realizan los gerenciales en los pasados cuatro (4) años en el Aeropuerto de Vieques, siendo ésta una práctica pasada y una plaza de la unidad apropiada. Es, además, la posición de la Unión que por uso y costumbre la Autoridad había estado realizando tales pagos del 1994 al 1999.

La Autoridad, no negó lo alegado por la Unión si no que justificó esa práctica al utilizar al personal gerencial para realizar esas funciones. A esos efectos, presentó como testigo al Sr. Manuel Feliciano Chaparro, Supervisor de Mantenimiento. Éste testificó que lleva trabajando para el Patrono, alrededor de ocho años y desde ese tiempo los supervisores realizan las funciones de choferes en las dependencias del Aeropuerto de Vieques, para llevar o recoger materiales de limpieza, uniformes, correspondencia u otros. Éste señaló que no hay asignado un Conductor de Vehículos Livianos y que sólo había dos (2) Empleados de Conservación I y dos (2) de Conservación II.

En cuanto al aspecto de uso y costumbre de la práctica pasada en el ámbito obrero-patronal, en el caso de Campbell Plastics Corp., 51 LA 705, el árbitro Cahn señaló que una práctica pasada para que sea obligatoria entre las partes debe definirse como una acción o conducta directa, reiterada y consistentemente asociada con una condición de empleo específica, y que la misma debe ser ejercida con tal regularidad, consistencia y constancia como para revelar un definido y distintivo patrón o método de hacer las cosas, mutuamente, aceptado en el pasado por ambas partes. También con relación al tema de la práctica pasada, el Prof. Demetrio Fernández Quiñones en su libro

el Arbitraje Obrero-patronal, Forum, Edición del año 2000, en la pág. 242, ha señalado que para una conducta cualificar como práctica pasada se deben considerar los siguientes factores:

1. Claridad y consistencia en el patrón de conducta.
2. Repetición de la actividad.
3. Aceptabilidad del patrón de conducta.
4. Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.

En ese sentido, la práctica pasada requiere la intención de ambas partes de interpretar el Convenio Colectivo de forma particular y que dicha interpretación se vea reflejada en la conducta de éstas. Esto significa que una parte por sus propios actos no puede obligar a la otra parte a menos que ésta última esté consciente de la naturaleza de dichos actos o conducta y consienta a ello, por lo que es importante que tenga dicho conocimiento.

La Autoridad, rechaza que en el caso de autos aplique la doctrina de práctica pasada. La Unión alegó que existía la práctica pasada de asignarles las funciones de chofer a los Empleados de Conservación. Siendo una reclamación, le corresponde a la Unión, satisfacer la existencia de la misma.

Además, al cualificarse una conducta como práctica pasada, no podemos soslayar el lenguaje del Convenio Colectivo, especialmente, cuando el mismo es claro y preciso. Cuando los términos de un contrato, sus condiciones y exclusiones son claros y

específicos y no dan margen a ambigüedades o diferentes interpretaciones, así deben aplicarse. En el caso de autos, el Convenio Colectivo no dispone para el pago reclamado por el querellante, ni se desprende disposición alguna relacionada con el pago de un beneficio salarial adicional por reclutamiento de empleados para tareas específicas en determinadas áreas de trabajo de la Autoridad, y por las cuales se les otorgue un beneficio salarial adicional. Por lo tanto, el reclamo del querellante no está amparado en el Convenio Colectivo. Cuando el lenguaje en el convenio colectivo es claro, éste debe ser el factor clave para resolver la querrela. Ante la alegación de práctica pasada, la parte que la alega, debe entonces, establecer su existencia con prueba clara y convincente. Un análisis de la prueba refleja que la Unión **no** produjo prueba clara y convincente para sustentar una alegada práctica pasada con respecto a que la Autoridad pagaba un diferencial o incremento de salario por la realización de determinadas tareas en ciertas áreas de trabajo a los gerenciales del Aeropuerto de Vieques. Es obvio que si la prueba relacionada con la naturaleza y duración de la alegada práctica pasada es altamente contradictoria o sustancialmente conflictiva, como en este caso, dicha responsabilidad no se cumplió.

Por todo lo cual emitimos, conforme a todo lo anterior, el siguiente:

IX. LAUDO

La Autoridad **no** violó el Artículo 46, Sección 7 del Convenio Colectivo de conformidad con este y la prueba sometida.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 20 de junio de 2011.

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 20 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA NITZA GARCÍA
PRESIDENTA
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFICINA 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

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

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA