

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS (H.E.O.C.R.A)
(Querellante)**

v.

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-19-276,19-277,19-278,19-279, 19-280, 19-295, 19-296, 19-299, 19-300, 19-301, 19-302, 19-303, 19-341, 19-346, 19-348, 19-349, 19-351, 19-387 y 19-388.

**(CONSOLIDADOS
ADMINISTRATIVAMENTE¹)**

**SOBRE: RECLAMACIÓN ARTÍCULOS
XXII; XLII, PAGO DE HORAS EXTRA E
IMPOSICIÓN DE PENALIDAD Y
HONORARIOS DE ABOGADO.**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en los casos de epígrafe fue señalada para el miércoles, 22 de enero de 2020, a las 8:30am en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El 21 de enero de 2020, los representantes de las partes: el Lcdo. Ricardo Goytía Díaz, asesor legal y portavoz de la Unión, Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos; y la Sra. Linnette Falcón Cuevas, Ayudante Especial de

¹ La decisión atinente al Caso Número A-19-276, le será de aplicación a los restantes casos.

la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales de la Autoridad de los Puertos, solicitaron reunirse con este Árbitro.

En la reunión sostenida con el infrascrito, ambas partes plantearon que los casos de epígrafe, se trataba de una controversia estrictamente de derecho e interpretación de Convenio. La controversia trata sobre el pago de la penalidad y los honorarios de abogado, luego del pago de las horas extra, conforme al Convenio Colectivo y la legislación aplicable. Que, a esos efectos, y en favor de la economía procesal, las partes iban a someter una estipulación de hechos para los casos en controversia, junto a una sumisión acordada, para que el Árbitro aquí en cuestión, concediera un término de treinta (30) días, para que éstas sometieran a su vez, sus respectivos memorandos de derecho. El 11 de febrero de 2020, se recibió la estipulación de hechos con la sumisión acordada. Ese mismo día se emitió resolución concediéndoles a las partes, hasta el 11 de marzo para someter sus memoriales de derecho. Sometidos pues los memoriales de derecho en el término concedido, estamos en posición de resolver.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si de acuerdo con el convenio colectivo vigente entre las partes y el derecho aplicable los querellantes tienen derecho al pago de la penalidad y honorarios de abogado, luego del pago de las horas extras reclamadas. [SIC]

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES

ARTÍCULO XXII

JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

Sección 1: JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

La jornada regular 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 del tipo de salario.

Sección 2...

Sección 3...

Sección 4...

Sección 5: HORAS EXTRAS

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

- A) El exceso de siete y media (7 ½) horas diarias.
- B) El exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana.
- C) En días feriados.
- D) En días libres.
- E) Durante el periodo para tomar alimentos.

A partir de la firma de este Convenio los días feriados, proclamas y los días anuales o a la licencia por enfermedad se contarán como si el empleado las hubiera trabajado a los efectos de paga extra, tanto en la jornada diaria como en la jornada semanal.

Sección 6: TIPO DE PAGA POR HORAS EXTRA

La Autoridad pagará DOBLE el tipo regular por hora extra trabajada.

ARTÍCULO XXLII AJUSTE DE CONTROVERSIA

...

Sección 1: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

- A) ...
- B) ...
- C) ...

Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querrella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Laborales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según sea el caso. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del trabajo, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes **siempre que sea conforme a derecho**. (Énfasis suplido) ...

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

De la prueba documental sometida por las partes surgió lo siguiente:

Las partes firmaron un Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1ro. de junio de 2012 al 30 de septiembre de 2018.

Entre septiembre de 2017 a julio de 2018, un grupo de empleados representados por la H.E.O.C.R.A, trabajaron horas extra en diferentes instancias y diferentes quincenas, en el periodo antes señalado. Al no haber recibido el pago de sus horas extra, dentro del ciclo de

nómina en el cual fueron trabajadas, la Unión, en representación de éstos, radicó las querellas correspondientes a través del Procedimiento de Ajuste de Controversias. El Patrono pagó las horas extra de cada una de estas querellas fuera del ciclo de nómina en que fueron trabajadas, mas no así la doble penalidad y los honorarios de abogado que disponen tanto la Ley Número 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Jornada de Trabajo de Puerto Rico y la Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, mejor conocida como la ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad de Puerto Rico.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos nos corresponde resolver, conforme al Convenio Colectivo aplicable a la controversia, los hechos particulares del caso y el derecho aplicable, si procede el pago de la penalidad y los honorarios de abogado.

El Patrono alegó la no aplicabilidad de la penalidad y honorarios de abogado en el caso de autos. Basó su contención en que con la aprobación de la Ley Número 4 de 26 de enero de 2017, mejor conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", se enmendaron las disposiciones de la Ley Número 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Jornada de Trabajo de Puerto Rico.

La ley Núm. 4, supra, en su Artículo 3.11, enmendó el Artículo 17, y reenumeró dicho Artículo como Artículo 13 de la Ley Número 379, supra, para que lea como sigue:

"Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

(a) ...

(h) **personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;**

(i) ...

(j) **los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes.**

No obstante, serán de aplicación las disposiciones de horas extras dispuestas por la "Ley de Normas Razonables de Trabajo" (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;" (énfasis suplido).

Basado en estas enmiendas, es la contención del Patrono que las disposiciones de la Ley 379, supra, no son de aplicación a los empleados de las Corporaciones Públicas. Que como el inciso (J) del Artículo antes mencionado, excluye explícitamente a los empleados cubiertos por convenios colectivos y el Convenio Colectivo firmado entre las partes, no hace ningún tipo de referencia a la Ley 379, supra, ni tampoco se acordó establecer penalidades por pago tardío, no procede el pago de la penalidad y los honorarios de abogado que existían antes de esta enmienda.

El Patrono, alegó, además, que no son aplicables las disposiciones de la Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, mejor conocida como la "Ley de Salario

Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico." Basa su alegación en que la Ley 180, supra, en su Artículo 8, dispone:

Artículo 8. – Personas excluidas de la Ley (29 L.P.R.A. § 250f)

(a) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(b) ...

(c) **Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono.** (Énfasis nuestro).

La Unión, por su parte, alegó que un laudo de arbitraje no puede violar la política pública establecida en las leyes del Estado. Que, si bien es cierto que la Ley 379, supra, fue enmendada por la Ley Núm. 4, supra, a los efectos de excluir de su cubierta a los empleados de las corporaciones públicas, dicha exclusión es de carácter **prospectivo** y no aplica a los empleados contratados previo a la aprobación de la Ley Núm. 4, supra. Que además los empleados unionados también están cubiertos, por las disposiciones de la Ley Núm. 180, supra, la cual no eliminó la penalidad y honorarios de abogados, para las reclamaciones de salarios.

Al evaluar el Convenio Colectivo, la legislación y la jurisprudencia aplicable tenemos que resolver de entrada que le asiste la razón a la Unión. Veamos.

La política pública imperante en Puerto Rico, es ofrecer una amplia protección a los derechos de los empleados y disuadir al Patrono de incumplimiento con las obligaciones que le son requeridas como parte del contrato de trabajo entre las partes, esto de acuerdo con Beauchamp v. Dorado Beach Corp., 98 DPR 633.

Conforme a lo antes expresado, es necesario mencionar que pagar las horas extra de manera tardía, es una violación a la política pública establecida por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, en la Ley Número 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, mejor conocida como la Ley que Reglamenta el Contrato de Trabajo, y Garantiza el Salario del Obrero. La misma es de aplicación a los patronos de la empresa privada incluyendo a las Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico. Dicha ley, dispone en su Sección 3:

El **total** de salarios debidos a un obrero empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo, transferencia electrónica o créditos a una tarjeta de nómina, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días. Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, **no más tarde del próximo día oficial de pago.** (Énfasis nuestro)

Cómo se puede observar, la política pública del Gobierno de Puerto Rico, es que los salarios de los trabajadores sean pagados **en su totalidad** conforme a su ciclo de nómina, el cual no puede exceder de intervalos de quince (15) días. Esto, sin hacer distinción entre horas regulares u horas extra. Por lo tanto, al exigirse por el Convenio

Colectivo, que los laudos sean conforme a derecho, no podemos desligarnos de las leyes regulatorias aplicables a la controversia.

Ciertamente como expresa el Patrono en su alegato, la Ley Núm. 4, supra, enmendó la Ley 379, supra, a los efectos de excluir de su cubierta a los empleados de las Corporaciones Públicas. Por lo cual, el pago de las horas extra para los empleados contratados **con posterioridad** a la Ley Núm. 4, supra, ya no es en virtud de la Ley Núm. 379, supra, sino de las disposiciones del Convenio Colectivo y la Sección 16, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por lo cual, es a nuestro juicio que dicha enmienda es de carácter **prospectivo**. Fundamentamos nuestro análisis en las disposiciones del Artículo 1.2, de la Ley Número 4, supra, el cual dispone:

Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de esta. (Énfasis nuestro).

Por lo cual, entendemos, que les es de aplicación el antiguo Artículo 14 de la antigua Ley 379, supra, el cual dispone:

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en esta Ley para horas regulares y horas extras de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos **tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.** (Énfasis nuestro).

29 L.P.R.A. 282²

Al interpretar el artículo antes citado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que tal compensación es parte integral del contrato de trabajo, por consiguiente, se deduce de igual forma que la aludida penalidad por el incumplimiento del pago debido a los empleados también forma parte de ese contrato. Encarnación v. Jordán, D.P.R. 505, 513 (1955). *[S]i el patrono deja de pagar a sus empleados el salario estipulado, vendrá obligado a pagarle además de las cantidades no pagadas, una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogado.*

Al examinar, además, la Opinión concurrente del Juez Asociado señor Belaval, notamos que la aludida penalidad presupone un disuasivo ante el incumplimiento del patrono con las disposiciones del citado artículo.

La indemnización de daños y perjuicios que contiene la Ley núm. 379, es igual a la que contiene la Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley creando la Junta de Salario Mínimo. **El propósito legislativo que hay detrás de dichas indemnizaciones es evitar la evasión en el cumplimiento de los contratos de trabajo.** Tratándose como se trata de Leyes reparadoras, tendentes a promover el bienestar general de la comunidad, las mismas deben interpretarse liberalmente en favor del sujeto del derecho a beneficio del cual se han promulgado, en estos casos, el obrero. *Encarnación v. Jordán*, 78 D.P.R., págs. 520-521 (Énfasis nuestro.)

² Esta disposición correspondía al Artículo 14 de la citada ley, pero en la actualidad fue reenumerado, Artículo 10 por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral."

Así mismo, la doctrina prevaleciente reconoce que tanto los procedimientos de quejas y agravios, como los procesos de arbitraje, son foros idóneos para atender reclamaciones de esta naturaleza, por lo que, al acudir a estos mecanismos alternos de solución de conflictos, el empleado no pierde sus derechos a la oportuna compensación de lo adeudado, máxime, cuando tales derechos entrañan la política pública referente a estos asuntos. *Pagán v. Fundación Hospital Dr. Pila*, 114 D.P.R. 224, 229-230 (1983); *Nazario v. Tribunal Superior*, 98 D.P.R. 846, 849, (1970).

De particular importancia para la controversia de autos es lo enunciado por nuestra más Alta Curia, al referirse a la correcta interpretación de la norma prevaleciente reseñada, en ese entonces, correspondiente al Artículo 13 de la Ley Número 379, supra:

El pago de la penalidad, por ser ésta ordenada por la ley y por considerarse parte del contrato de trabajo, **no depende de que se recurra a un pleito** pues también procede cuando la deuda de salarios-deuda que da margen a la penalidad-se establece por un comité de quejas y agravios o mediante arbitraje. *Beauchamp v. Dorado Beach Hotel*, 98 D.P.R. 633, 636-37 (1970). (Énfasis nuestro)

Es por estos fundamentos que se reconoce que la penalidad que impone el hoy Artículo 10 de la Ley Núm. 379, supra, es una consecuencia indefectible de la disposición estatutaria ya señalada. *Demetrio Fernández, El Arbitraje Obrero Patronal*, página 558. Y ello es así porque la política pública imperante es ofrecer una protección robusta a los derechos de los empleados y disuadir al patrono del incumplimiento con las obligaciones que le son requeridas como parte del contrato de empleo entre las partes.

Por otro lado, aun, siendo cierta la contención del Patrono de que las enmiendas a la Ley 379, supra, también le son de aplicación a los empleados contratados previo a la reforma laboral, la cual entendemos que es una incorrecta, estos trabajadores, estarían aun así cobijados por las disposiciones de la Ley 180, supra. Por lo cual, entendemos que la contención del Patrono de que a los empleados de las Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, no le es de aplicación la Ley 180, supra, es una totalmente errónea. Al examinar el Artículo 8 de exclusiones de la ley, su Inciso a-2, dispone:

1. ...
2. ... personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Gobierno de Puerto Rico, **con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas, y; ...**
(Énfasis nuestro)

Como se puede observar la excepción dispuesta en la Ley 180, supra, **excluye a los empleados de las Instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresa privadas.**

Al examinar la Ley Número 125 de 7 de mayo de 1942, según enmendada, mejor conocida como la Ley Orgánica de la Autoridad de los Puertos, en su Artículo 3 dispone:

Artículo 3. – Creación de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico. (23 L.P.R.A. § 333)

- (a) Por la presente se crea un cuerpo corporativo y político que constituirá una corporación pública e **instrumentalidad gubernamental del Estado Libre**

Asociado de Puerto Rico con el nombre de Autoridad de los Puertos de Puerto Rico. La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico será la sucesora de la Autoridad de Transporte de Puerto Rico a todos los efectos incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, el cobro y pago de las deudas y obligaciones de acuerdo con los términos de las mismas. **(énfasis suplido).**

Como se puede observar, la Autoridad de los Puertos es una **instrumentalidad** del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y por lo tanto **no está excluida** de las disposiciones de la Ley 180, supra.

Esta misma Ley 180, supra en su Artículo 4, Inciso h, define como salario:

- (h) **'Salario' incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos; pero no incluirá sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de esta Ley, a menos que el Secretario disponga o autorice otra cosa.**

Por lo tanto, las horas extra, caen dentro de la definición de salario de la mencionada Ley, la cual también dispone en su Artículo 11, Inciso (a):

- (a) **Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.**

Decir que los trabajadores organizados de las corporaciones públicas no le es de aplicación la Ley Núm. 180, supra, es decir que estos empleados cuando venza su convenio colectivo, quedarían en un limbo jurídico y carecerían de un foro para poder entablar una reclamación de salarios. Dicho de otra forma, el aceptar esta postura es afirmar que, en ausencia de un Convenio Colectivo, la Unión, no podría recurrir al Tribunal de Primera Instancia, a realizar una reclamación de salarios en representación de los trabajadores. Esto, porque la Ley 180, supra es la que faculta a los trabajadores de la empresa privada, incluyendo a lo de las corporaciones públicas, acudir al Tribunal de Primera Instancia a realizar cualquier reclamación de salarios. No nos parece que fue la intención legislativa, reconocer más derechos a los empleados no organizados sindicalmente, que a un empleado organizado y representado por un sindicato.

Por otra parte, aunque el Artículo XXII del Convenio Colectivo no establece cuál será el trámite para atender las instancias en las que el pago de horas extras no se realice prontamente, es norma conocida que "[e]l convenio colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución." *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 D.P.R. 118, 122 (1963); *Autoridad de los Puertos v. HEO*, 186 D.P.R., página 456.

Es un hecho irrefutable en el caso de marras, que el Patrono pagó las horas extra trabajadas por estos empleados de operaciones aeroportuarias, fuera del ciclo de nómina en el cual fueron trabajadas, contraviniendo así la política pública de pago de salarios

establecida por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. En conclusión y por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos la siguiente:

VI. DECISIÓN

Determinamos, de conformidad con el Convenio Colectivo, los hechos particulares del caso y el derecho aplicable, que procede la reclamación instada. Por lo tanto, se ordena, a la Autoridad de los Puertos, el pago de la doble penalidad que dispone la Ley 379, supra, y la Ley 180, supra, por las horas extra trabajadas por los empleados representados por la H.E.O.C.R.A, en el periodo de septiembre 2017 a julio de 2018. Se ordena, además, el pago de honorarios de abogado en un 15% de la totalidad adeudada a los querellantes.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de julio de 2020.



Iván M. Avilés Calderón

Árbitro

CERTIFICACIÓN:

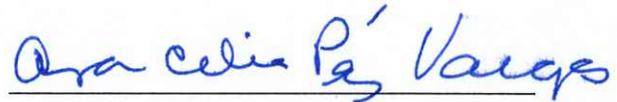
Archivado en autos hoy, 23 de julio de 2020 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DIAZ
ASESOR LEGAL - H.E.O.C.R.A.
P.O. BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR. JULIO NARVÁEZ VÉLEZ
PRESIDENTA- H.E.O.C.R.A.
APARTADO 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA. LINNETTE FALCÓN CUEVAS
AYUDANTE ESPECIAL
P.O. BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA. DAMARYS RIVERA VALLE
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P.O. BOX 362829
SAN JUAN, PR 00936-2829



Ana Celia Pérez
Técnica de Sistemas de Oficina III