

**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 (HEO)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-24-534

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE TODOS
LOS EMPLEADOS RECLASIFICADOS A
ESPECIALISTAS DE RESCATE AÉREO
DE LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS**

**ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en epígrafe se programó para el 29 de agosto de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas en adelante “la HEO o la Unión”, compareció el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz. Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en adelante “APPR o el Patrono”, compareció el Lcdo. Carlo H. Sánchez Zayas, asesor legal y portavoz. Ambos licenciados solicitaron resolver la controversia a través de la presentación de memorandos de derecho, dado que el asunto implicaba la interpretación del Convenio Colectivo. La árbitro estuvo de acuerdo. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 30 de septiembre de 2024.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por lo que ambas sometieron, por separado, los siguientes proyectos:

El Proyecto de Sumisión de la HEO, lee como sigue:

1. Que esta Honorable árbitro determine y resuelva, que la Autoridad de los Puertos violó el Artículo XII - Reclasificación del Convenio Colectivo pactado entre las partes, al reclasificar a todos los querellantes del caso de referencia, quienes ocupaban el puesto de Especialista Operaciones Aeroportuarias (EOA), la cual se ubicaba en la escala 8, y fueron reclasificados a Especialistas en Rescate Aéreo (ERA), la cual ubica en la escala 10, con un salario de \$2,800.00.
2. El Artículo XII - Reclasificación dispone, en su sección cinco (5), que cuando se reclasifica a un empleado, se le debe compensar con la diferencia en básico entre escalas o dos pasos en la escala asignada al puesto, lo que sea mayor.
3. La escala 8 tiene un salario básico de \$1,255.00, y la escala 10 tiene un salario básico de \$2,800.00, por lo cual la Autoridad de los Puertos estaba obligada a compensar a cada querellante la diferencia entre las escalas 8 y 10, y no a nivelar a todos los empleados reclasificados a \$2,800.00 indistintamente el salario que ocupaban, cosa que fue lo que ocurrió.
4. Por lo anterior, solicitamos que se determine que la Autoridad de los Puertos, violentó el Art. XII en su sección 5, y se solicite que se ordene a la Autoridad de los Puertos que compense en el salario de todos los querellantes reclasificados, con la diferencia entre la escala 8 que es \$1,255.00 y la escala 10 que es \$2,800.00, de manera retroactiva a la fecha en que fueron reclasificados, y realizar los ajustes que correspondan para cumplir con lo anterior. Es decir, que se le otorgue a cada querellante la cantidad de \$1,545.00 mensuales desde el momento de la reclasificación hasta el momento en que se cumpla con el pago adeudado.

5. Así mismo, al ser una reclamación salarial, se solicita que se otorguen honorarios de abogados, a razón del veinticinco por ciento (25%) de la cuantía total otorgada a los querellantes desde el momento de la reclasificación hasta el momento en que se cumpla con el pago adeudado.

El Proyecto de Sumisión de la Autoridad de los Puertos, lee como sigue:

Que la Honorable Árbitro determine conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada si la Autoridad de los Puertos actuó correctamente al reclasificar los puestos de Especialistas de Operaciones Aeroportuarias I y II a Especialistas en Rescate Aéreo y concederle un aumento de salario de conformidad a una asignación especial del Gobierno de los Estados Unidos.

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, entendemos que el asunto preciso a resolver, conforme a los hechos del caso, la prueba presentada y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, es el siguiente:¹

Determinar si la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico violó el Artículo XII del Convenio Colectivo al reclasificar a los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias I y II como Especialistas en Rescate Aéreo o no. Asimismo, determinar si a los empleados reclasificados se les adeuda una diferencia en el salario básico entre escalas o el equivalente a dos pasos en la escala asignada al nuevo puesto, según lo que resulte mayor, conforme a lo dispuesto en el Artículo XII, Sección 5 del Convenio Colectivo vigente. También se deberá determinar si procede la concesión de honorarios de

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

abogados. En caso contrario, ordenar el cierre y archivo con perjuicio del caso en el Foro de Arbitraje.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO 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.

ARTÍCULO XII RECLASIFICACIÓN

...

Sección 5: Toda reclasificación será efectiva a la fecha en que el empleado radicó la reclamación y se le concederá el aumento de la siguiente forma:

- a) La diferencia en básico entre escala o dos pasos en la escala asignada al puesto, lo que sea mayor.
- b) En caso de que el puesto sea reclasificado a un nivel inferior, no se reducirá el sueldo del empleado.

ARTÍCULO XX RETRIBUCIÓN Y RECLASIFICACIÓN

Sección 1: La Autoridad se regirá para la retribución de las plazas de Unidad Apropiada por las escalas de retribución que se incluyen a continuación y además se adoptará como salario de

reclutamiento para clasificaciones cubiertas por nivelación, según Exhibit A que se aneja al Convenio:

ESCALA	MÍNIMO MENSUAL	1	2	3
1	\$935.00	\$955.00	\$975.00	\$995.00
2	\$980.00	\$1,000.00	\$1,020.00	\$1,040.00
3	\$1,035.00	\$1,055.00	\$1,075.00	\$1,095.00
4	\$1,065.00	\$1,090.00	\$1,115.00	\$1,140.00
5	\$1,105.00	\$1,130.00	\$1,155.00	\$1,180.00
6	\$1,150.00	\$1,175.00	\$1,200.00	\$1,225.00
7	\$1,200.00	\$1,230.00	\$1,260.00	\$1,290.00
8	\$1,255.00	\$1,285.00	\$1,315.00	\$1,345.00
9	\$1,315.00	\$1,345.00	\$1,375.00	\$1,405.00
10	\$1,400.00	\$1,435.00	\$1,470.00	\$1,505.00
11	\$1,505.00	\$1,540.00	\$1,575.00	\$1,610.00
12	\$1,635.00	\$1,670.00	\$1,705.00	\$1,740.00

Sección 2: A toda plaza nueva que se cree le será asignado el salario básico mensual de la escala en que se ubique la plaza para que se conforme a la misma en lo que respecta al mínimo, máximo y nivel intermedio. Ningún trabajador cubierto por este Convenio percibirá una compensación inferior al salario mínimo mensual que le corresponde según la escala.

Sección 3:

...

Sección 4: PLAN DE RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Las partes acuerdan que el Plan de Clasificación de Puestos adoptados por la Autoridad como un criterio adicional en su administración de personal cubre aquellos puestos que están dentro de la unidad contratante, Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puertos (HEO), según se incluyen y excluyen por los Artículos III y IV de este Convenio.

Sección 5: REGLAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

A) El Plan de Clasificación de Puestos de la Autoridad refleja la realidad de las funciones y tareas que se ejecutan en los puestos a la firma de este Convenio Colectivo. Esta realidad puede variar en la medida en que las necesidades de la Autoridad demanden cambios o modificaciones en sus operaciones. Estos cambios pueden afectar los deberes y responsabilidades de los puestos. También puede requerir la creación de nuevos puestos o la reclasificación de algunos de los existentes.

Es imperante mantener el Plan de Clasificación de Puestos actualizado para que en todo momento las actividades y tareas que realmente ejercen en los puestos específicos sufran los cambios que afectan los puestos se registren y reflejen en la asignación de los puestos a las clases y en las especificaciones de clase.

La Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad, es la única responsable de mantener actualizado el Plan de Clasificación de Puestos efectuando revisiones periódicas al Plan para asegurarse que este refleje con fidelidad los distintos trabajos que se ejecutan en la Autoridad y que contenga todas las clases necesarias para clasificar correctamente todos los puestos sujetos a clasificación, en la Unidad Apropiada.

Sección 6:

...

Sección 7:

...

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (APPR) y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas (HEO), suscribieron un Convenio Colectivo con vigencia del 1ro. de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2016, el cual ha seguido en vigor luego de su vencimiento.²
2. Los querellantes en este caso son los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias I y II, los cuales fueron reclasificados a Especialistas en Rescate Aéreo. Las funciones primordiales de este personal es el rescate y extinción de incendios.
3. El Plan de Clasificación y Retribución para Puestos HEO es parte integral del Convenio Colectivo vigente entre las partes. La clase de Especialista en Operaciones Aeroportuarias I (EOA I) pertenece a la Escala 7, con un salario mínimo mensual de \$1,200.00 en el Plan de Clasificación y Retribución para Puestos HEO. Por su parte, la clase de Especialista en Operaciones Aeroportuarias II (EOA II) pertenece a la Escala 8, cuyo salario mínimo mensual es de \$1,255.00.³
4. El 1ro. de junio de 2023, el Patrono le niveló el sueldo a todos los EOA I y II llevándolos a \$2,800.00. Aunque a esta fecha permanecieron en las escalas 7 y 8 del Plan de Clasificación y Retribución de la HEO. Dicho aumento se financió con fondos del Coronavirus Relief Fund Disbursement Oversight Committe.⁴

² Véase Exhibit 1 Conjunto – Convenio Colectivo vigente entre la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y la HEO con fecha del 1ro de octubre de 2012 al 3 de septiembre de 2016, vigente.

³ Véase Anejo XI Patrono – Escalas o Grupos Ocupacionales, Extensión de Puntos y Títulos de Clases del Plan de Clasificación Retribución de HEO, vigente.

⁴ Véase Anejo I y II del Patrono y Exhibit 3 de HEO.

5. El 16 de agosto de 2023, la Autoridad de los Puertos, reclasificó a los EOA I y II, lo que resultó en la eliminación de ambos niveles y la creación de una nueva categoría: Especialista en Rescate Aéreo, ubicada en la Escala 10.⁵ El salario mínimo para esta clase aumentó a \$2,800.00 mensuales.⁶
6. El salario mínimo mensual de la Escala 10, según el Plan de Clasificación y Retribución establecido en el Convenio Colectivo, era originalmente de \$1,400.00.
7. El Convenio Colectivo vigente entre las partes establece en casos de Reclasificación, tal cual aconteció en este caso, que el aumento correspondiente será: *“la diferencia en básico entre escala o dos pasos en la escala asignada al puesto, lo que sea mayor.”*
8. La Unión, al percatarse que el nuevo puesto de Especialista en Rescate Aéreo se ubicó en una escala superior a las clases anteriores de Especialistas en Operaciones Aeroportuarias I y II (EOA I y EOA II), solicitó al Patrono la aplicación del pago establecido en el Convenio Colectivo para los casos de reclasificación.
9. El Patrono denegó la solicitud.
10. Inconforme con la respuesta del Patrono, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje para la resolución de la controversia.

⁵ Véase Anejos V y VI Patrono – Carta del 16 de agosto de 2023 notificando la reclasificación al empleado Abdier J. Alicea Rosado.

⁶ Véase Exhibit 5 HEO y Exhibit 4 de HEO – Convocatoria para Especialista en Rescate Aéreo, en escala 10, salario mínimo de \$2,800.00 y carta al empleado Angel V. Pagán Mauras.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión, representada por el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, sostuvo que la Autoridad de los Puertos, el 16 de agosto de 2023, reclasificó a los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias a Especialistas en Rescate Aéreo y no les pagó a los empleados, la diferencia en básico entre escalas, lo que constituye una violación al Artículo XII, Sección 5 del Convenio Colectivo negociado entre las partes.

La Unión explicó que, a partir del 1ro. de junio de 2023, el Patrono otorgó a los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias un aumento salarial que niveló sus sueldos a \$2,800.00 mensuales. Posteriormente, tras haber aplicado dicho aumento salarial, el 16 de agosto de 2023, procedió a reclasificar estos puestos, ubicándolos en la Escala 10, estableciendo que el salario mínimo para dicha escala sería de \$2,800.00. Según la Unión, al proceder a reclasificar a estos empleados y ubicarlos en una escala con un salario mayor, le corresponde la diferencia entre los salarios básicos de las escalas (ya que resulta mayor que dos pasos en la escala correspondiente) lo que sin duda debe reflejarse en el ajuste salarial correspondiente.

Explicó que el aumento salarial ocurrió dos meses antes de la reclasificación con el propósito de evadir el cumplimiento de las disposiciones negociadas en el Convenio Colectivo. Además, argumentó que, si dicho aumento se concedió en previsión de una reclasificación inminente, la nivelación de los salarios de todos los empleados EOA I y II no puede considerarse la forma correcta de compensación en caso de reclasificación. Ante

el incumplimiento de parte del Patrono, la Unión reclama el pago correspondiente a los empleados reclasificados. Además, por tratarse de una reclamación de naturaleza salarial, solicita la adjudicación de honorarios de abogado equivalentes al 25 % sobre la cantidad total que se reconozca a los querellantes.

Por su parte, la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico sostiene que no hubo violación alguna al Convenio Colectivo. En su memorial de derecho, el Lcdo. Carlo H. Sánchez Zayas reconoció que el Patrono realizó un ajuste salarial a \$2,800.00 antes de la reclasificación de los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias I y II. Asimismo, explicó que la reclasificación de estos empleados, quienes anteriormente pertenecían a las Escalas 7 y 8, respectivamente, implicó su cambio de clasificación al puesto de Especialista en Rescate Aéreo, asignado a la Escala 10. Empero, sostiene que no violó el Convenio Colectivo porque, antes de la reclasificación, ya había ajustado los salarios de los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias \$2,800.00 mensuales. Según su interpretación, este ajuste salarial previo garantizaba que todos los empleados reclasificados estuvieran percibiendo un salario superior al máximo establecido en sus escalas anteriores (Escala 7: \$1,290.00 y Escala 8: \$1,505.00), lo que, a su juicio, eximía la obligación de otorgar un aumento adicional por reclasificación.

Bajo esta interpretación, el Patrono considera que el aumento otorgado excedió ampliamente los valores establecidos en la tabla de retribución y reclasificación, por lo que no existe base para la reclamación presentada por la Unión. Asimismo, señaló que,

si la Unión desea que los salarios de las escalas de retribución sean mayores, deberá negociar dichos cambios con el Patrono mediante enmiendas al Convenio Colectivo.⁷

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, se analiza la Reclasificación de Puestos implementada por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (APPR), el 16 de agosto de 2023, con respecto a los Especialistas en Operaciones Aeroportuarias I y II, quienes fueron reclasificados de las escalas 7 y 8, respectivamente, a la escala 10 como Especialistas en Rescate Aéreo. En este contexto, corresponde a la árbitro evaluar la validez de dicha reclasificación y, en caso de considerarse válida, determinar si procede el ajuste salarial por la diferencia en el salario básico entre escalas, o el equivalente a dos pasos en la escala correspondiente al nuevo puesto. Asimismo, se deberá considerar si procede el pago de honorarios de abogados, en caso de confirmarse una violación salarial al Convenio, según dimana del referido artículo. Si la reclamación carece de méritos, se ordenará el cierre y archivo del caso con perjuicio en el Foro de Arbitraje, sin ulterior consideración.

Luego de examinar y evaluar la prueba sometida ante esta árbitra mediante memoriales de derecho, se concluye que la reclasificación realizada por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (APPR) constituye un ejercicio válido de la prerrogativa gerencial, conforme al Convenio Colectivo y las Reglas para la Administración del Plan

⁷ El Patrono presentó como evidencia los Anejos I al IX, luego, se añadieron los Anejos X al XIV, como consecuencia de información adicional requerida por la árbitro mediante correo electrónico con fecha del 10 de diciembre de 2024.

de Clasificación de Puestos. No obstante, el Patrono incumplió lo dispuesto en el Artículo XII, Sección 5(a) del Convenio Colectivo, que establece que, en caso de reclasificación, el aumento salarial debe calcularse como la diferencia en el salario básico entre escalas o el equivalente a dos pasos dentro de la nueva escala, según lo que resulte mayor. En este caso, la diferencia en el salario básico entre escalas es la opción que representa el mayor aumento salarial y, por lo tanto, la que debe aplicarse. Este procedimiento es claro y no deja margen para interpretaciones arbitrarias. En este caso, la diferencia en el salario básico entre escalas es la opción aplicable, ya que el salario mínimo en la Escala 7 es \$1,200.00, en la Escala 8 es \$1,255.00, y en la Escala 10 asciende a \$2,800.00. En consecuencia, el ajuste salarial debe reflejar la diferencia entre \$2,800.00 y los salarios mínimos de las escalas anteriores, conforme a lo estipulado en el Convenio Colectivo.

Es fundamental aclarar el origen del aumento salarial a \$2,800.00 otorgado a todos los EOA I y II. Dicho aumento, implementado el 1 de junio de 2023, fue una medida administrativa adoptada por el Patrono, en respuesta a unos señalamientos de la Federal Aviation Administration (FAA) sobre el incumplimiento de la normativa 14 CFR Parte 139.319(i), en los aeropuertos certificados donde laboraban estos empleados.⁸ Su propósito era mejorar la retención y contratación de personal para evitar sanciones regulatorias y garantizar la operación continua del aeropuerto.⁹ No obstante, este

⁸ Véase **Anejo X Patrono** – Carta con fecha del 7 de agosto de 2023 suscrita por la Sra. Jannette Vega Rivera, Gerente de Recursos Humanos de la Autoridad de los Puertos, intitulada: Análisis Modificaciones Clases de ARFF (Unidades de Rescate Aéreo). Solo se sometió las páginas 1,28 y 29 de este documento.

⁹ Según la evidencia presentada por el Patrono – **Anejo X** – La multa por el incumplimiento de las regulaciones federales, superaba el millón de dólares.

aumento no puede sustituir el aumento por reclasificación exigido por el Convenio Colectivo, el cual se activó el 16 de agosto de 2023, cuando los empleados fueron formalmente reclasificados a Especialistas en Rescate Aéreo en la Escala 10. Según lo dispuesto en el Artículo XII, Sección 5(a) del Convenio Colectivo, el aumento debe calcularse considerando la diferencia en el salario básico entre escalas o el equivalente a dos pasos dentro de la nueva escala, según cuál resulte mayor. Por lo tanto, el aumento previo otorgado por el Patrono no sustituye ni invalida la obligación contractual de aplicar el ajuste correspondiente por reclasificación, ya que este último es un mandato contractual que debe cumplirse al momento de la reclasificación, independientemente de cualquier incremento salarial previo.

Dado que la reclasificación de los EOA I y II a Especialistas en Rescate Aéreo en la Escala 10 se formalizó el 16 de agosto de 2023, el Patrono estaba obligado a aplicar el aumento correspondiente, sin que el aumento previo a \$2,800.00 pudiera sustituirlo. Cualquier interpretación distinta resulta contraria a lo negociado en el Convenio y vulnera los derechos adquiridos por los empleados. **En consecuencia, el ajuste por reclasificación sigue siendo exigible, ya que constituye un mandato contractual ineludible que debe aplicarse conforme a lo pactado entre las partes.**

En conclusión, el Patrono está violando el principio de *pacta sunt servanda* (los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes). Justificar este incumplimiento alegando que el nuevo salario supera las escalas anteriores es una interpretación errónea

y arbitraria, que no se ajusta a las disposiciones claras del Convenio. Por lo tanto, la reclamación de la Unión es válida y justificada, ya que los empleados reclasificados tienen derecho a recibir la diferencia entre escalas conforme al Convenio. Esto implica ajustes salariales adicionales que el Patrono no ha otorgado y que deben ser subsanados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contractuales y la protección de los derechos laborales de los empleados afectados.

En dicho contexto, resulta plenamente aplicable el principio establecido en el Código Civil, que dispone que: *“La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”* (31 LPRA Sec. 3373, Artículo 1208). Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes, por lo que se debe cumplir con lo expresamente pactado. **Artículo 1044 del Código Civil, 31 L.P.R.A., Sección 2994.** Ante ello, ni los tribunales de justicia, ni los árbitros, pueden relevar a una parte de cumplir con lo que se obligó a hacer mediante contrato, cuando dicho contrato es legal y válido, y no contiene vicio alguno. **De Jesús González v. A.C. 148 D.P.R. 255, 271 (1999); Mercado Quilichini v. U.C.P.R. 143 D.P.R. 610, 627 (1997); Cervecería Corona v. Commonwealth Ins. Co., 115 D.P.R. 345, 351 (1984); Olazabal v. U.S.Fidelity 103 D.P.R. 448, 462 (1975).** Son acuerdos que no pueden entenderse como meros pactos que incorporan derechos individuales de los empleados, sino que deben considerarse como “instrumentos que crean relaciones a la luz de la política laboral estatal”, **C.O.P.R. v. S.P.U. 181 DPR 299 (2011), citando a Bowen v. U.S. Postal Service, 459 U.S. 212, 220 (1983).** Los mismos están revestidos de un alto interés público. **C.O.P.R. v. S.P.U., supra,**

pág. 321. Ello se debe a que la celebración de los contratos laborales promueve “la paz industrial a través de medios adecuados que ayudan a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales”. C.O.P.R. v. S.P.U., supra, pág. 321, citando a Corp. P.R. Difusión Pública v. U.G.T., 156 D.P.R. 632, 638 (2002). Asimismo, los convenios colectivos son **contratos** que se rigen por las disposiciones del Código Civil, como tal, tienen fuerza de ley entre las partes otorgantes, siempre que no sean contrarios a la ley, la moral o el orden público. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 D.P.R. 443, 450 (2007); Luce & Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 425, 440 (1962). Cuando los términos de un convenio colectivo son claros y no crean ambigüedades, los mismos se aplicarán en atención al sentido literal que se desprenda de ellos. Artículo 1233 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3471. Luego de que se determine que los términos de un convenio colectivo expresan claramente la intención de las partes otorgantes, los tribunales deben restringir su resolución a darles estas conforme a lo pactado. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, supra, pág. 451. Conforme a lo anterior, como cualquier parte del acuerdo, cuando las partes suscriben un convenio colectivo y se obligan a someter sus disputas a un procedimiento de arbitraje, tal cláusula obliga a ambas por igual. C.O.P.R. v. S.P.U., supra, pág. 321, citando a Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124 (1963).

La facultad de la árbitro para imponer el pago de honorarios de abogado está respaldada por la política pública y la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Dicho tribunal ha sostenido que procede la imposición de dichos

honorarios cuando el trabajador debe recurrir a un foro sustitutivo del judicial para hacer valer sus derechos, como se reconoce en Colón Molinary v. A.A.A., 103 D.P.R. 143 (1974) y otros precedentes, alusivos al referido pago. En este caso, se justifica la concesión de honorarios equivalentes al 20% de la cuantía total adeudada a los querellantes. Así pues, en virtud y por fuerza de los fundamentos anteriormente consignados, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

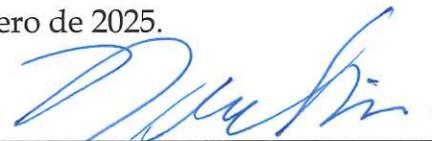
VII. LAUDO

Se concluye que la reclasificación efectuada por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (APPR) es un ejercicio lícito de la prerrogativa gerencial, amparado por el Convenio Colectivo. Empero, la prueba presentada mediante Memoriales de Derecho que antepusieron las partes para que ésta árbitra resolviera el diferendo planteado, nos lleva a concluir que la Autoridad de los Puertos violó el Artículo XII, Sección 5(a) del Convenio, al reclasificar a los EOA I y II a Especialistas en Rescate Aéreo en la Escala 10 del Plan de Reclasificación y Retribución de la HEO y **no** otorgar a los querellantes el aumento salarial correspondiente, basado en la diferencia en el salario básico entre escalas. Bajo el palio de lo anteriormente expresado, se ordena a la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico pagar a cada querellante la diferencia salarial correspondiente, calculada restando el salario básico que el empleado percibía en la Escala 7 o Escala 8 al momento de la reclasificación, del salario mínimo de \$2,800.00 establecido para la Escala 10. Este pago deberá cubrir el período comprendido desde el 16 de agosto de 2023 (fecha

de la reclasificación) hasta el día en que se haga efectivo el pago, garantizando el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo XII, Sección 5(a) del Convenio Colectivo. Asimismo, se ordena a la APPR a pagar los honorarios de abogado, equivalentes al 20% de la cuantía total adeudada a los trabajadores afectados por su determinación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 14 de febrero de 2025.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de febrero de 2025, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

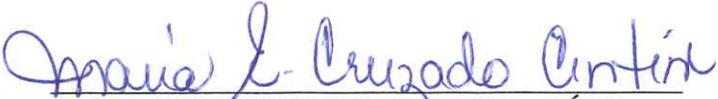
Sr. Julio Narváez Vélez
Presidente
Hermandad Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas
hermandadpuertos16@gmail.com

Lcdo. Arturo Ríos Escribano
Representante Legal
ariosescribano@gmail.com

Sra. Damaris Y. Rivera Vale
Directora de Recursos Humanos
Autoridad de los Puertos
drivera@prpa.pr.gov

Lcdo. Joel Pizá Batiz
JPiza@prpa.pr.gov

Lcdo. Carlos H. Sánchez Zayas
Representante Legal
Autoridad de los Puertos
chsanchez@prpa.pr.gov


MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA