

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. 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**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: A-05-1815¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**CASO NÚM: A-03-3073
SOBRE: RECLAMACIÓN DE PAGO DE
DIFERENCIAL DE SALARIO
JOSÉ GÓMEZ**

**ÁRBITRO
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se efectuó el 10 de marzo de 2004 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El mismo quedó sometido, para fines de adjudicación, el 23 de abril de 2004 fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos² en apoyo a sus contenciones.

Por la **Autoridad de Puertos de Puerto Rico**, en adelante "la Autoridad", compareció el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz. Por la **Hermandad de Empleados de Oficinas, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico**, en adelante "la Unión", comparecieron el Sr. Juan Roberto Rosa León, Presidente; Sr. William Cotto, Delegado y Testigo; Lcdo. José A. Cartagena, Asesor

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.

² El Patrono no sometió alegato.

Legal y Portavoz; Sr. Ángel M. Olmedo Rivera, Testigo; Sr. Gabriel Tizol Robles, Testigo y el Sr. José Gómez Ramos, Querellante y Testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

POR LA UNIÓN:

Que la honorable Ábitro determine, conforme a derecho, si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo vigente y/o la Doctrina de Enriquecimiento Injusto al mantener al Sr. José M. Gómez, Trabajador de Mantenimiento I, realizando labores como Maquinista desde diciembre de 2000, hasta el 14 de febrero de 2004, sin pagarle el correspondiente diferencial de salario entre ambas clases, así como cualquier otro beneficio y/o haberes dejados de percibir, como las diferencias salariales de horas extras trabajadas y horas de tomar alimentos trabajadas, de determinar en la afirmativa, provea los remedios adecuados, incluyendo las penalidades y honorarios de abogado.

POR LA AUTORIDAD:

Que la Ábitro determine, si un empleado en período probatorio, tiene o no derecho a reclamar funciones de una plaza regular de mayor clasificación; previo a recibir su nombramiento regular.

También determinar si la querella es o no arbitrable ya que la reclamación se remonta a diciembre de 2000 y fue radicada en mayo de 2003 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo 42, Secciones 1, 2, 3 y 5.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los hechos del caso, determinamos que la controversia a ser resuelta es la siguiente³:

Que la Ábitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De serlo, que la Ábitro determine, conforme al Convenio Colectivo y a derecho, si la Autoridad violó o no el Artículo X de Labor Interina del Convenio Colectivo vigente. De ser en la afirmativa que la Ábitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X LABOR INTERINA

Sección 1: Cuando la Autoridad requiera por escrito de un empleado regular ocupar transitoriamente una posición mejor remunerada para la cual cualifique conforme a las normas de reclutamiento de la Autoridad, se le pagará desde que inició la labor interina de las siguientes formas: La diferencia en básico entre escalas o dos pasos en la escala asignada al puesto, lo que sea mayor.

Sección 2: Las disposiciones de este Artículo no podrán utilizarse para sustituir personal fuera de la Unidad Apropiada ni para asignar personal a realizar labores de clasificaciones cuya escala de retribución sea inferior a la de la plaza que ocupa.

- a) En aquellos casos extraordinarios, justificado por las necesidades del servicio, en que los supervisores asignen a un empleado regular a ocupar transitoriamente una posición mejor remunerada, independientemente de la cualificación del empleado para ocupar la misma, se le pagará al empleado el salario de la posición desde que inició la labor interina, cuyo pago se

³ Sección B del Artículo XIV, Sobre la Sumisión, del Reglamento Para Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos: "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".

efectuará dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al comienzo de tal asignación.

Sección 3: En caso de que la Autoridad requiera que un empleado ocupe interinamente una plaza cuya remuneración sea inferior a la de la plaza que ocupa se continuará pagando el salario de su plaza, sin reducción, disponiéndose que cuando dicha asignación sea por un período mayor de diez (10) días deberá justificarse tal acción ante la Unión; en este caso la designación interina deberá ser en plaza cuyos deberes y funciones sean afines a los que realiza el empleado en su plaza regular.

Sección 4: El empleado podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud. Toda designación interina será notificada a la Unión con copia simultánea de la designación.

Sección 5: El tiempo verificable que un empleado ocupe transitoriamente una posición mejor remunerada para la cual cualifique conforme a las normas de reclutamiento de la Autoridad, le será acreditado a su período probatorio, de ser seleccionado posteriormente a la posición de mayor remuneración.

ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

Sección 1: PRIMERA ETAPA-FASE ADMINISTRATIVA

- A) Cualquier querrela que surja será discutida en primera instancia dentro del término de tres (3) días laborables, desde el momento en que surja, con el supervisor inmediato del empleado teniendo la obligación el supervisor de contestar por escrito la misma dentro de los siguientes tres (3) días laborables después de haberse discutido la misma.
- B) De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al Director del Negociado correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querrela.
- C) La decisión del Director del Negociado podrá ser apelada dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión del Director del Negociado o de la terminación del término del segundo paso precedente, ante el Director de Relaciones Industriales quien deberá resolverla y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince (15) días de haberle sido sometida.

Sección 2: SEGUNDA ETAPA- ARBITRAJE

Cuando la querrela 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 Industriales 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. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. El Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.

Sección 3: Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Todo caso pendiente ante el Consejo de Relaciones, al momento de la firma de este Convenio, se continuará y terminará de conformidad a lo aquí establecido.

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

Sección 5: En aquellos casos que la queja o querella surja de una decisión directa del Director Ejecutivo o aquellos en que se reclame derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión, al amparo de las disposiciones de este Convenio se radicarán en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

El Director de Relaciones Industriales tendrá quince (15) días laborables para contestar.

Cuando dicha querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes, podrá ser sometida al proceso de arbitraje, lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del período que tiene éste para contestar.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

El querellante del presente caso, José Gómez Ramos, fue nombrado por la Autoridad de los Puertos en un puesto de Trabajador de Mantenimiento I el 1ro de marzo de 2000⁴, para prestar servicios en el Puerto de Fajardo. El período probatorio de este puesto era de tres (3) meses. El nombramiento regular del querellante en el puesto de Trabajador de Mantenimiento I, fue oficial el 18 de enero de 2001 y se informó mediante comunicación escrita del 31 de enero de 2005.⁵

En diciembre de 2000, quedó vacante el puesto de Maquinista en Vieques, debido a que el incumbente, Merick Medina, se acogió a los beneficios de retiro temprano. Debido a estas circunstancias el Sr. Carlos Daniel Pérez, Administrador del Puerto de Fajardo, para la fecha de estos acontecimientos, le solicitó mediante comunicación verbal al querellante, desempeñar las funciones de Maquinista **durante los fines de semana**. El querellante accedió y realizó estas funciones durante el período de diciembre de 2000 hasta mayo de 2001, sin recibir compensación adicional a su salario de Trabajador de Mantenimiento I por dicha labor.

A partir de mayo de 2001 hasta febrero de 2004, el Sr. Carlos Daniel Pérez, Administrador, solicitó al querellante que realizara a **jornada completa** las funciones de Maquinista de la ruta fija de Fajardo-Culebra, devengando un salario de Trabajador de Mantenimiento I.

⁴ Exhibit Núm. 2 Conjunto

⁵ Exhibit Núm. 3 Conjunto

Mientras desempeñó las funciones de Maquinista trabajó durante el período de tomar alimentos, horas extras y cubrió turnos de trabajo de personal acogido al Fondo del Seguro del Estado o alguna otra licencia. Las horas extras fueron pagadas según la compensación de Trabajador de Mantenimiento I.

El 11 de abril de 2003, la Unión presentó por escrito al Sr. Sixto Rodríguez, Supervisor de la Autoridad de los Puertos, una querrela reclamando un diferencial retroactivo a diciembre de 2000 del Sr. José Gómez, por haber realizado funciones de Maquinista y ser parte de una tripulación en ruta, siendo éste reclutado para ocupar un puesto de Trabajador de Mantenimiento I.⁶

Para la misma fecha el supervisor Rodríguez contestó por escrito la comunicación de la Unión arguyendo lo siguiente: “Deseo informarle que para esa fecha yo no trabajaba para la Autoridad de los Puertos”.⁷

Al recibo de la respuesta del supervisor, para el 11 de abril de 2003, la Unión remitió una carta al Director del Negociado de Transportación Marítima, Sr. Juan Cirino. En la misma notificaba los detalles de la reclamación, conforme sometido al supervisor Sixto Rodríguez e indicaba no estar de acuerdo con dicha determinación.⁸

La Unión, al no recibir respuesta del Director del Negociado, envió una comunicación escrita con fecha del 24 de abril de 2003 al Sr. Radamés Jordán Ortiz, Director de la Oficina de Relaciones Industriales, reclamando el diferencial para el Sr. José Gómez.⁹ La misma no fue contestada.

⁶ Exhibit Núm.1 de la Unión.

⁷ Exhibit Núm. 2 de la Unión.

⁸ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

⁹ Exhibit Núm. 2 del Patrono.

El 12 de mayo de 2003, la Unión radicó la querrela ante este foro. En la misma señala haber cumplido con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo antes de solicitar arbitraje y que la controversia se relaciona con una reclamación de un diferencial retroactivo a diciembre de 2000 para el Sr. José Gómez Ramos, por realizar funciones de Maquinista ocupando un puesto de Trabajador de Mantenimiento I.

El querellante, para el 14 de febrero de 2004, dejó de desempeñar las funciones de Maquinista y fue reasignado a sus labores de Trabajador de Mantenimiento I. Para esta fecha la Autoridad reclutó nuevo personal para el puesto de Maquinista. El querellante solicitó dicho puesto, pero no cualificó por no tener vigente la licencia de mecánico, requisito para el puesto de Maquinista.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. ARBITRABILIDAD PROCESAL

El asunto a resolver en primera instancia es si el caso de autos es o no arbitrable procesalmente.

La Autoridad levantó al inicio de la vista un planteamiento de arbitrabilidad procesal en el cual alegó que la Unión violó los términos establecidos en las Secciones 1, 2, 3 y 5 del Artículo XLII, Ajuste de Controversias, supra, del Convenio Colectivo vigente. Sobre este particular, señaló que la Unión no cumplió con los términos del referido Artículo al reclamar en el año 2003 una alegada controversia correspondiente al año 2000.

Por su parte la Unión alegó lo siguiente:

Que la violación al Artículo X, Labor Interina, supra, es continua, por lo que puede ser radicada en cualquier momento. Que ésta es una reclamación de un diferencial de salario por estar realizando tareas correspondientes a una clasificación mayor a la que tenía y se hace retroactiva, como dispone la Ley. Que la querrela es arbitrable por haberse cumplido con los términos que establece el Artículo XLII, Ajuste de Controversia, supra, del Convenio Colectivo. Que el Patrono en ninguna de las etapas previas a la vista levantó el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Constando así, las posiciones de las partes, nos disponemos a resolver.

Generalmente, el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atiendan con prontitud y diligencia. Sobre este particular, el tratadista Owen Fairweather expresa lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Because the parties have limited the cases that they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator lacks authority to hear an untimely grievance. Arbitrators have dismissed grievances as untimely not only on the ground that the arbitrator lacks authority to hear the grievance under the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievances should be heard promptly before evidence is lost and recollections have dimmed.¹⁰

¹⁰ O. Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 4th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123-124.

No obstante, existen situaciones de hechos que presentan una excepción a la norma antes expresada. Algunas de éstas son: que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el Convenio Colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el Convenio Colectivo; que el agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo; que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio; que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella; y que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.¹¹

Con frecuencia los Árbitros y Tratadistas han sostenido que el planteamiento de arbitrabilidad procesal debe presentarse en las etapas previas a la vista de arbitraje.

A tales efectos, el tratadista Owen Fairweather señala:

Arbitrators sometimes hold that an employer that fails to assert a timeliness defense at the preliminary stages of the grievance waives the right to assert the defense at the latter stages.¹²

Sobre este aspecto el tratadista Marvin F. Hill Jr. sostiene:

If the challenge involves procedural arbitrability—a claim that the dispute is not arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits—the

¹¹ **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores**, 2002 JTS 60, del 18 de abril de 2002, (Opinión de Conformidad Emitida por el Juez Asociado Señor Rivera Pérez).

¹² O. Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 4th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 132.

better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration.¹³

En el caso de autos, el Patrono no levantó la defensa de arbitrabilidad procesal en las etapas previas a la vista de arbitraje. Más aún, en dicha etapa la Unión no recibió respuesta del Director del Negociado ni del Director de la Oficina de Relaciones Industriales, respecto a su apelación a la contestación del supervisor inmediato del querellante. A tenor con lo anterior, entendemos que la Autoridad renunció a la defensa de arbitrabilidad procesal al no levantar la misma en la primera etapa del procedimiento de Ajuste de Controversias. Por lo cual, la querella es arbitrable.

Por otra parte, el presente caso, también, es arbitrable por ser éste de carácter continuo, siendo el mismo una reclamación de salario. Por lo tanto, cada día que el querellante no recibe el alegado derecho reclamado surge una nueva causa de acción.¹⁴

La naturaleza de la querella de carácter continuo hace que la misma surja o se renueve día a día y, por tanto, se pueda presentar (la queja) en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga en el período prescrito contractualmente.¹⁵ Debido a esto, el remedio a concederse en los casos en que se determine que existe una violación de carácter continuo, se otorgará desde que la querella fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio.¹⁶

¹³ Hill, Marvin Jr.; Sinicropi, Anthony V. Evidence in Arbitration. 2nd ed, Washington D.C., The Bureau of National Affairs, Inc., pág. 314-315.

¹⁴ JRT v. AEE, 113 DPR 564, 30 de noviembre de 1982.

¹⁵ D. Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra ed., Colombia, Legis S.A., 2000, pág.237.

¹⁶ JRT v. AEE, supra

B. MÉRITOS

En segunda instancia, debemos determinar si la Autoridad violó o no el Artículo X de Labor Interina del Convenio Colectivo vigente y la Doctrina de Enriquecimiento Injusto.

Sobre este particular, la Autoridad alegó lo siguiente:

Que el querellante aceptó voluntariamente realizar las funciones de Maquinista. Que no existe documento escrito que indique que el querellante realizaba una labor interina. Que el querellante no tiene licencia para el puesto de Maquinista, según requerido. Que un empleado en período probatorio no tiene derecho a reclamar funciones de una plaza regular de mayor clasificación, previo a recibir su nombramiento regular.

Por su parte, la Unión señaló lo siguiente:

Que la Autoridad no demostró que la utilización del querellante como Maquinista estuviera justificada por las necesidades del servicio o por circunstancias extraordinarias (emergencia), al permitir que desempeñara estas funciones por cuatro años. Que la Autoridad al no aprobarle la solicitud de labor interina, se economizó por cuatro años el salario de un Maquinista a expensas del querellante, lo que constituye una violación al Convenio Colectivo y un enriquecimiento injusto.

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable concluimos lo siguiente:

La aceptación del querellante a desempeñar las funciones de Maquinista surge como consecuencia de la solicitud del supervisor, ante la cual el querellante no estaba en

posición de negarse. La Sección 4, del Artículo X, Labor Interina, supra, dispone que "el empleado podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud", lo cual no eran las circunstancias del querellante.

En cuanto al planteamiento esbozado por la Autoridad, mediante el cual alega que no existe documento escrito que indique que el querellante realizaba una labor interina, cabe señalar, que no existe controversia en cuanto al hecho, que el querellante desempeñó las funciones de Maquinista. Ello ocurrió durante el período comprendido de diciembre de 2000 al 14 de febrero de 2004, mientras ocupaba un puesto de Trabajador de Mantenimiento I por solicitud de su supervisor. Además, la Autoridad como parte de sus prerrogativas gerenciales de retener el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa¹⁷, es la responsable de asignar funciones a sus empleados, de igual manera es responsable de emitir los documentos correspondientes a estos fines.

Respecto al requisito de poseer licencia de mecánico para desempeñar las funciones de Maquinistas el querellante declaró, sin ser controvertido, que al momento de iniciar las funciones de Maquinista no requerían dicha licencia. Además, resulta contradictorio que sea la Autoridad quien alegue que el querellante no poseía licencia de mecánico para realizar las labores de Maquinista, cuando fue quien lo asignó a dichas funciones y le permitió desempeñar las mismas por el transcurso de cuatro años.

¹⁷ Artículo II, Derechos de la Gerencia, Convenio Colectivo: "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

Con relación al argumento de la Autoridad, que un empleado en período probatorio no tiene derecho a reclamar funciones de una plaza regular de mayor clasificación, previo a recibir su nombramiento regular, entendemos que el mismo no es aplicable a la presente controversia. El querellante, para diciembre de 2000, fecha en que el supervisor lo asignó a realizar las funciones de Maquinista, era un empleado regular, conforme al Artículo VIII, Selección de Personal y Nombramiento, del Convenio Colectivo vigente. La Sección 3, del referido Artículo, dispone que "el período de prueba nunca será mayor de tres (3) meses naturales." Por lo cual, al querellante ser nombrado el 1ro de marzo de 2000 como Trabajador de Mantenimiento I, advino como empleado regular el 1ro de junio de 2000. Sin embargo, cabe destacar que del documento, Acción de Personal del 31 de enero de 2001, se desprende que se oficializó el nombramiento regular el 18 de enero de 2001¹⁸. No obstante, entendemos que considerar el nombramiento regular a partir de esta fecha sería contrario a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Reafirmando lo anteriormente expuesto, en la vista se presentó como un hecho incontrovertible, que el supervisor solicitó al querellante ocupar interinamente el puesto de Maquinista, debido a necesidades del servicio, al anterior incumbente acogerse al retiro temprano y quedar vacante el puesto. Sin embargo, no se le concedió al querellante un diferencial de salario por estas funciones pertenecientes a una clasificación mayor a su nombramiento de Trabajador de Mantenimiento I. A tales

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".

¹⁸ Exhibit 3 Conjunto

efectos, el empleado tenía derecho a reclamar el diferencial objeto de la presente querrela, bajo el Artículo X, Labor Interina, supra.

Por cuanto, entendemos que la Autoridad violó el referido Artículo, por lo cual nos resta determinar el período que cubre la concesión del diferencial de salario, así como cualquier otro beneficio y haberes dejados de percibir por el querellante durante su interinato.

Debido a que la naturaleza de la presente querrela es de carácter continuo el remedio a concederse se otorgará desde que la misma fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio.¹⁹ En el caso de autos se presentó la querrela el 11 de abril de 2003.

Según el Artículo 12, de la Ley 180 del 27 de julio de 1998, el término prescriptivo de una reclamación de salario es de tres (3) años. Por lo cual, el pago de los salarios, beneficios y haberes dejados de percibir del presente caso se retrotrae hasta tres años antes de la reclamación, comprendiendo el período de diciembre de 2000 al 11 de abril de 2003. De conformidad con el Artículo 11 de dicha ley, se concede al querellante una cantidad igual a los salarios, beneficios y haberes dejados de percibir durante este período, por concepto de penalidad o compensación adicional. Además, se le impone y ordena el pago de honorarios de abogado²⁰ y se fijan los mismos a base de un veinticinco por ciento (25%) del total de la cantidad a pagarse al querellante.

¹⁹ **JRT v. AEE**, supra

²⁰ Ley Núm. 402 del 12 de mayo de 1950, según enmendada.

En cuanto, al planteamiento de la Unión respecto a que constituyó un enriquecimiento injusto por parte de la Autoridad, tener un empleado desempeñando unas funciones de mayor remuneración sin compensarlo, concurrimos con el mismo.

VI. LAUDO

En virtud de los fundamentos y conclusiones antes expresadas, determinamos lo siguiente:

El caso es arbitrable procesalmente. Concluimos, además, que la Autoridad violó el Artículo X, Labor Interina. Se ordena el pago del diferencial de salario, así como cualquier otro beneficio y haberes dejados de percibir, por la labor interina realizada por el querellante como Maquinista durante el período de diciembre de 2000 hasta el 11 de abril de 2003, conforme al Artículo X, Labor Interina, supra, del Convenio Colectivo vigente. Además, el pago de una suma igual a la que haya dejado de satisfacer, por concepto de penalidad o compensación adicional, y se le impone, además, el pago de honorarios de abogados del veinticinco por ciento (25%) del total de la cantidad a pagarse al querellante.

La Autoridad deberá efectuar los pagos dentro del término de quince (15) días laborables, contados a partir de la fecha de la certificación de este LAUDO.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a de febrero de 2005.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy de febrero de 2005; y se remite copia por correo

ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JUAN ROBERTO ROSA LEÓN
PRESIDENTE
APARTADO 8599
FERNÁNDEZ JUNCOS STATION
SANTURCE, PR 00910-0599

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 206
AVENIDA MUÑOZ RIVERA 421
SAN JUAN, PR 00918

SR. RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
APARTADO 362829
SAN JUAN, PR 00936-2829

SECRETARIA