

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. Box 195540  
San Juan PR 00917-5540

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

y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-11-1785<sup>1</sup>**

**SOBRE: PLANTEAMIENTO DE FALTA  
DE JURISDICCIÓN (ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA) POR RAZÓN DE  
MADUREZ DE LA QUERELLA**

**CASO NÚM: A- 1085-98**

**SOBRE: PETICIÓN DE  
REASIGNACIÓN DE ESCALA  
SALARIAL**

**ÁRBITRO:  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de los casos se celebró los días 5 de mayo, 16, 22 de junio y 17 de diciembre de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en adelante “el Patrono” o “la Autoridad”, comparecieron, la Lcda. Marta Rodríguez Rodríguez, asesora legal y portavoz; el Sr. Radamés Jordán Ortiz, ayudante especial de Relaciones Industriales, representante; la Sra. Zulma Soto Acevedo, gerente de Recursos Humanos, y testigo;

---

<sup>1</sup> Se le asignó éste número para propósitos administrativos.

el Sr. Ismael García Cabrera, gerente de Operaciones Marítimas, y testigo; el Sr. Arturo Del Valle, ex - empleado jubilado, y testigo. Además, se presentaron como testigos a los Sres. Wilfredo Mattei Ruiz, Rafael Rosado Rivera, y Ricardo Suarez Morciglio, querellantes.<sup>2</sup>

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. José A. Cartagena Morales, asesor legal y portavoz; la Sra. Nitza García Ortiz, presidenta; el Sr. Juan Roberto Rosa León, vicepresidente; la Srta. Gladys del R. Rivera Medina, testigo perito; y los Sres. Joseph Torres Rodríguez, Ricardo Suárez Morciglio; Wilfredo Mattei Ruiz; Rafael Rosado Ramos; Elizabeth Rodríguez Olán, Rafael Batista Pagán, Jaime Rivera Medina, querellantes.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar, toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. Los casos quedaron, debidamente, sometidos el 30 de enero de 2010, fecha concedida a las partes para sendos memorandos derecho.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo sobre el asunto a ser resuelto, por lo que ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

---

<sup>2</sup> Testigos anunciados por la Unión.

**Por la Unión:**

Que la Árbitra determine, de acuerdo a la prueba sometida, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si procede o no la Reasignación de Escala Salarial y/o grupo ocupacional de los Capitanes de Puertos, a partir de la fecha de la solicitud (26-octubre de 1996). De determinar que sí ordene la misma, incluyendo la paga retroactiva correspondiente, la penalidad de Ley, intereses y honorarios de abogado, y cualquiera otro remedio procedente. [Sic].

**Por el Patrono:**

En primera instancia, que la Honorable Árbitro determine, si en vista de que la petición de reasignación de los Capitanes es de fecha 26 de octubre de 1996 y la vigencia del Convenio Colectivo se firmó el 1 de octubre de 1996, la querrela en este caso fue prematura a la luz del Artículo XX, sección del Convenio Colectivo.

En segunda instancia, en la alternativa, que la Honorable Árbitro determine conforme a la prueba desfilada si a la luz del Artículo XIII, Secciones 1 y 2 del Convenio Colectivo si a aquella fecha se habían dado los cambios permanentes y sustanciales en las funciones de los Capitanes de Puertos en cuanto a los factores que afectan la complejidad y responsabilidad de las funciones que ameritaban se reasignaran la base de Capitán de Puertos a una escala salarial superior. [Sic].

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos<sup>3</sup> que el asunto que se resolvería es el siguiente:

Determinar, a la luz del Convenio Colectivo, la prueba desfilada y el derecho aplicable, si la querella presentada por la Unión es o no prematura, a los efectos de determinar si se asume o no jurisdicción sobre la misma.

De determinarse que la querella es madura y que tenemos jurisdicción para entender en la misma, determinar si corresponde o no la reasignación de escala salarial del puesto de Capitán de Puertos. De determinarse en la afirmativa, aplicar el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTICULO XLII

El término “controversias” comprende toda queja o querella que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja 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 querella 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. ...

---

<sup>3</sup> Art. XIII - Sobre la Sumisión

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) asuntos(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomado en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

## ARTICULO XII

### RECLASIFICACIÓN

Sección 1: Cuando los deberes y responsabilidades de un puesto cambien sustancial y permanentemente, el incumbente del puesto o la Autoridad podrá solicitar la reclasificación del mismo. La petición de reclasificación se hará por escrito a la Oficina de Personal, quien deberá resolver en un término no mayor de sesenta (60) días naturales, a partir de la fecha en que se reciba en la Oficina de personal dicha solicitud....

[Sic]

## ARTICULO XIII

### REASIGNACIÓN DE PUESTO

Sección 1: El empleado podrá solicitar la reasignación del puesto que ocupa cuando considere que se dan las circunstancias que ameriten tal reasignación, según éstas se definen en la siguiente sección.

Sección 2: La escala salarial de un puesto podrá ser revisada de demostrarse que han surgido cambios sustanciales y permanentes en los factores que afectan la complejidad y responsabilidad del mismo...

[Sic]

## ARTICULO XX

### RETRIBUCIÓN Y CLASIFICACIÓN

...

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 demandan 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 discontinuación de algunos de los existentes.

El mantener el Plan de Clasificación de Puestos actualizado para que represente en todo momento las actividades y tareas que realmente efectúan en los puestos clasificados, requiere que los cambios que afecten los puestos se registren y reflejen de inmediato en la asignación de los puestos a las clases y en las especificaciones de clases.

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

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba presentada se desprenden los siguientes hechos:

1. El Convenio Colectivo aplicable a la fecha de la reclamación cubre el período de 1ro de octubre de 1996 a 30 de septiembre de 2002.<sup>4</sup>
2. El 26 de octubre de 1996, los Querellantes, quienes a dichas fechas ocupaban el puesto de Capitán de Puertos, solicitaron a la Autoridad

---

<sup>4</sup> Exhibit Núm. 1 - Conjunto

la clasificación y reasignación de su puesto, a un nivel retributivo superior.<sup>5</sup>

3. La Relación de Deberes del puesto de Capitán de Puertos, Núm. 3-03088-040,<sup>6</sup> de la Autoridad, incluye la siguiente información:

#### **NATURALEZA DEL TRABAJO**

Este es trabajo de naturaleza administrativa que envuelve el tráfico marítimo de un puerto y el uso de los muelles y facilidades portuarias de la Autoridad y vela por la protección y conservación de estas facilidades.

#### **EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DEL TRABAJO**

Expide permisos y atraque y desatraque de embarcaciones.

Prepara informes del movimiento portuario.

Prepara notificación para facturar por derechos de puerto y la envía al Negociado Marítimo.

Orienta al público sobre reglas de seguridad marítima.

Coordina con empleados y otras agencias gubernamentales las operaciones de la capitania.

Inspecciona el área portuaria diariamente.

Ejecuta las tareas afines que se requieran. [Sic]

4. La Especificación de Clase del puesto de Capitán de Puertos,<sup>7</sup> indica lo siguiente:

---

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 2 - Conjunto.

<sup>6</sup> Exhibit Núm. 3 - Unión.

<sup>7</sup> Exhibit Núm. 4 - Unión

**FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL TRABAJO**

Este es trabajo administrativo que envuelve el regular el tráfico marítimo de un puerto y el uso de los muelles y facilidades portuarias de la Autoridad y velar por la protección y conservación de estas propiedades. El empleado en esta clase recibe instrucciones generales y realiza el trabajo de acuerdo a los procedimientos establecidos. En ocasiones, se requiere el ejercicio de juicio y criterios propios. El trabajo se revisa mediante el examen de informes y por observación esporádica de las tareas que se ejecutan.

**EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DEL TRABAJO**

Expide permisos y atraque y desatraque de embarcaciones.

Prepara informes del movimiento portuario.

Prepara notificación para facturar por derechos de puerto y la envía al Negociado Marítimo.

Escribe y registra embarcaciones.

Inspecciona el área portuaria diariamente.

Vigila las embarcaciones en los muelles.

Orienta al público sobre reglas de seguridad marítima.

Realiza las tareas afines que se requieran.

**CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS DESEABLES**

Conocimiento sobre las prácticas generales de trabajo de oficina.

Habilidad para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales.

**PREPARACIÓN Y EXPERIENCIA DESEABLES**

Graduación de Escuela Superior.

Un (1) año de experiencia en trabajo general de oficina.

- o en su lugar -

Dos (2) años de universidad o colegio reconocido.

No se requiere experiencia.

[Sic]

5. La Autoridad solicitó a los Querellantes que completaran un cuestionario de clasificación para que describieran en detalle los trabajos que realizan, y proceder al análisis correspondiente de los mismos.
6. El 21 de junio de 1997, la Autoridad recibió los cuestionarios de los Querellantes. Se presentó en evidencia los sometidos por los querellantes Elizabeth Rodríguez Olán, Rafael Batista Pagán, Jaime Rivera Maldonado, Joseph Torres Rodríguez, y Wilfredo Mattei Ruiz.<sup>8</sup> La descripción de tareas, y el por ciento de tiempo anual que éstos dedicaron a cada tarea, fue la siguiente:

10% 1. UTILIZA SU CRITERIO PROPIO EN LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES.

5% 2. HACE CONSTAR LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS TALES COMO: TRÁMITE DE COLECTA Y DEPÓSITO NUM. 23, CONTRATOS Y FIANZAS NUM. 600, USO/CONTROL, ADQUISICIÓN, OPERACIÓN, CONSERVACIÓN Y DISPOSICIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR NUM. 5, CASO DE DISTURBIOS ATMOSFÉRICOS NUM. 54, CONCESIÓN DE CRÉDITO Y GESTIONES DE COBRO NUM. 8, MANEJO CARGA PELIGROSA,

---

<sup>8</sup> Exhibits Núm. 1 a 6 - Patrono.

MANEJO CAJA MONEDA NUM. 12, MANUAL DE LA PROPIEDAD NUM. 500, COMPRA/CONTRO, Y DESPACHO Y USO DE COMBUSTIBLE NUM. 20, LEY 151 QUE REGULA A LA AUTORIDAD, RESOLUCIÓN TARIFARIA, ETC.

- 5% 3. MANTIENE BUENA PARIENCIA Y RELACIONES CON FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA PRIVADA Y PÚBLICA. (POR MEDIO DE ESTO LE HEMOS LOGRADO ECONOMIZAR A PUERTO MILES DE DÓLARES EN TRABAJOS DE MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN Y PRESERVACIÓN DE LAS FACILIDADES QUE EN ALGUNOS CASOS NOS CORRESPONDE A NOSOTROS HACERLO DE ACUERDO A LOS CONTRATOS ESTABLECIDOS. EXISTE EVIDENCIA PARA SUSTENTARLO.
- 5% 4. COORDINA CON EMPLEADOS Y OTRAS AGENCIAS GUBERNAMENTALES LAS OPERACIONES DE LA CAPITANÍA (PORT CONTROLLER).
- 5% 5. EXPIDE PERMISOS DE ATRAQUE Y DESATRAQUE DE EMBARCACIONES.
- 5% 6. PREPARA INFORMES DEL MOVIMIENTO PORTUARIO.
- 5% 7. PREPARA NOTIFICACIÓN PARA FACTURAR POR COSTOS PORTUARIOS Y LA ENVIA AL NEGOCIADO MARÍTIMO.
- 5% 8. EFECTÚA COBROS EN EFECTIVO A CLIENTES QUE NO POSEEN CRÉDITO.
- 5% 9. DEPOSITA EN LA CUENTA DESIGNADA DE PUERTOS EL DINERO COBRADO Y REALIZA UN INFORME DIARIO DE COBRANZAS MARÍTIMO. EL ORIGINAL ES ENVIADO A LA SECCIÓN DE CONTABILIDAD Y COPIAS AL DEPARTAMENTO MARÍTIMO Y A LA SECCIÓN DE FACTURACIÓN.
- 5% 10. CONDUCE INVENTARIOS DIARIOS DE LA CARGA SÓLIDA QUE SE IMPORTA/EXPORTA EN PUERTOS.
- 5% 11. INSPECCIONA EL ÁREA PORTUARIA DIARIAMENTE. (TERRENOS SOBRE 50 CUERDAS Y MÁS DE UN MUELLE EN ALGUNAS CAPITANÍAS).
- 5% 12. CELA POR EL FIEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LOS CONTRATOS DE LOS CONCESIONARIOS DE NUESTRAS RESPECTIVAS ÁREAS.
- 3% 13. UTILIZA EL IDIOMA INGLÉS COMO RECURSO PARA MANTENER COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA EFECTIVA

CON LA GUARDIA COSTANERA, CAPITANES DE BARCOS Y OTROS FUNCIONARIOS O VISITANTES EXTRANJEROS.

- 3% 14. SERVIR DE INTERMEDIARIO ENTRE LOS CONCESIONARIOS Y NUESTRA AGENCIA EN DIVERSAS SITUACIONES QUE SE NOS PRESENTAN. COMO TAMBIÉN EN CASOS AISLADOS QUE CONFRONTAMOS CON LA COMUNIDAD EN GENERAL.
- 3% 15. CELA EN PARTE POR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA REGULACIÓN NUM. 3, RESOLUCIÓN 156 QUE REGULA EL SERVICIO DE PILOTO DE PUERTO.
- 2% 16. ATENDER LAS VISITAS DE POSIBLES CONCESIONARIOS QUE ESTÁN INTERESADOS EN ALQUILAR ÁREAS EN PUERTOS.
- 2% 17. COORDINA CON EL PILOTO DE PUERTO Y EL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA DE NUESTRA AGENCIA LOS SONDEOS ESPORÁDICOS QUE SE CONDUCE EN NUESTRAS AGUAS NAVEGABLES PARA MANTENER AL DIA AL CALADO MÁXIMO PERMITIDO DE LAS EMBARCACIONES.
- 2% 18. ESCRIBE MAQUINILLA EN CASO DE QUE NO HALLA UNA/UN SECRETARIA(O) DESIGNADA(O) A LA CAPITANÍA O CUANDO ESTA/ESTE SE ENCUENTRE DE VACACIONES.
- 2% 19. CONTROLA EL USO Y REALIZA INFORMES MENSUALES DE LLAMADAS DE UN TELÉFONO ASIGNADO A LA CAPITANÍA.
- 2% 20. LE BRINDA MANTENIMIENTO A LA OFICINA DE LA CAPITANÍA EN CASO DE QUE NO HALLA UNA PERSONA DESIGNADA A LA MISMA O CUANDO ESTA/ESTE SE ENCUENTRE DE VACACIONES. EXISTEN CAPITANIAS QUE NO DISPONEN DE DICHO PERSONAL.
- 1% 21. ASISTE INTERVENCIONES DE AUDITORES INTERNOS Y EXTERNOS.
- 1% 22. VIGILA POR QUE LA UNIDAD DE SEGURIDAD PRIVADA O DE LA AGENCIA EN EL ÁREA PARA QUE SE CUMPLA CON LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA GUARDIA COSTANERA.
- 1% 23. CONDUCE INSPECCIONES VISUALES PERIÓDICAMENTE DE LAS AYUDAS A LA NAVEGACIÓN, MAR ADENTRO, CONJUNTAMENTE CON EL PERSONAL CONTRATADO POR NUESTRA AGENCIA. CERTIFICA LOS TRABAJOS REALIZADOS.

- 1% 24. INSPECCIONA Y CERTIFICA TRABAJOS REALIZADOS POR ENTIDADES CONTRATADAS POR LA AGENCIA.
- 1% 25. PRESENTA INFORMES DE MEJORAS CAPITALES DEL PUERTO ANUALMENTE Y ESTIMA TIEMPO Y COSTO.
- 1% 26. RINDE INFORMES DE DAÑOS ESTRUCTURALES ENTRE OTROS, EN CASOS DE DISTURBIOS ATMOSFÉRICOS.
- 1% 27. REALIZA INFORME MENSUAL DE COBRANZAS MARÍTIMAS.
- 1% 28. HACE USO OFICIAL DE UN PETTY CASH Y LO CONTABILIZA.
- 1% 29. UTILIZA RADIO MARINO PARA MANTENER COMUNICACIÓN CON LOS CAPITANES DE LOS BARCOS, PILOTO DE PUERTO Y OTROS; EN CASO DE EMERGENCIAS.
- 1% 30. MANTIENE CONTROL ABSOLUTO DE UNA TARJETA DE CRÉDITO VÁLIDA EXCLUSIVAMENTE EN CUALQUIER ESTABLECIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES PARA EL CONSUMO DE GASOLINA Y ACEITE EN EL USO DE UN VEHÍCULO OFICIAL ASIGNADO A LA CAPITANÍA.
- 1% 31. ORIENTA AL PÚBLICO SOBRE REGLAS DE SEGURIDAD MARÍTIMA.
- 1% 32. DISPONIBILIDAD LAS 24 HORAS AL DIA PARA ATENDER CUALQUIER DEMANDA DE TRABAJO DE LOS CONCESIONARIOS Y/O EN CASOS DE ACCIDENTES, DERRAMES, INTERVENCIONES FEDERALES EN PUERTOS, DESPERFECTOS REPENTINOS EN LAS AYUDAS A LA NAVEGACIÓN, ETC...
- 1% 33. REALIZA INFORMES ESTADÍSTICOS MENSUALMENTE DE LAS OPERACIONES EN PUERTO.
- 1% 34. CERTIFICA CONDUCE DE DESEMBOLSO POR CONCEPTO DE LAS LABORES QUE REALIZAN LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD SUB-CONTRATADOS POR PUERTOS.
- .9% 35. FORMAR PARTE DE LOS PLANES DE CONTINGENCIA DE NUESTROS CONCESIONARIOS, GUARDIA COSTANERA Y AGENCIA EN CASOS DE EMERGENCIA, TALES COMO: FUEGO, DISTURBIOS ATMOSFÉRICOS, DERRAMES, ETC...
- .5% 36. PREPARA INFORMES DE ACCIDENTES DE BARCOS LUEGO DE HABER CONDUCIDO UNA INVESTIGACIÓN, REMITE RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y EN ALGUNOS CASOS LOS

ESTIMADOS QUE CONLLEVAN A LA SECCIÓN DE SEGUROS, RIESGOS Y BIENES RAICES.

- .5% 37. PREPARA INFORMES DE DERRAMES DE PETROLEO O SUS DERIVADOS OCURRIDOS EN EL CANAL DE NAVEGACIÓN, BAHÍA E INMEDIACIONES DEL PUERTO. COORDINA CON LA ENTIDAD RESPONSABILIZADA POR EL DERRAME LOS TRABAJOS PARA RECOGER EL PRODUCTO.
- .08% 38. INTERVIENE CON UNIDAD CONTRATADA EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN EN VÍAS DE QUE ESTOS POSEAN Y MANTENGAN TODOS LOS PERMISOS REQUERIDOS POR AGENCIAS ESTATALES Y FEDERALES AL DÍA.
- .01% 39. REPRESENTA LA AUTORIDAD EN VISTAS LEGALES EN LOS TRIBUNALES DE PUERTO RICO EN CASOS DE: INVASIÓN DE TERRENOS, CONSTRUCCIONES ILEGALES, ACCIDENTES, ETC...
- .01% 40. REPRESENTA A LA AUTORIDAD EN VISTAS PÚBLICAS CONDUCIDAS A NIVEL MUNICIPAL. CUANDO EXISTE ALGUNA INTENCIÓN DE PARTE DEL MUNICIPIO DE ADQUIRIR NUESTRAS PROPIEDADES PARA LLEVAR A CABO UN PROYECTO CONTEMPLADO EN SU PROGRAMA DE TRABAJO.  
[Sic]

7. La Sección de Clasificación de la Autoridad, en respuesta a la descripción de tareas comprendidas en los cuestionarios sometidos por los Querellantes,<sup>9</sup> emitió las siguientes observaciones:

	TAREAS SEGÚN CUESTIONARIO DEL EMPLEADO	OBSERVACIÓN - SECCIÓN CLASIFICACIÓN
1	Expide permisos de atraque y desatraque de embarcaciones	Tarea idéntica a la tarea "Expide permisos de atraques y desatraques de embarcaciones"
2	Efectúa cobros en efectivo a cuentas que no poseen créditos.	Tarea inherente a la regulación del uso de los muelles y facilidades portuarias de la Autoridad
3	Depósito en la cuenta designada de Puertos el dinero cobrado y realiza informe derecho de cobranzas.	Tarea que realizan los cajeros clasificación ubicada en una escala inferior.
4	Prepara informe del movimiento portuario.	Similar a prepara informe del movimiento portuario.
5	Conduce inventario diarios de la carga	Esta tarea es parte de la regulación del tráfico

<sup>9</sup> Exhibit Núm. 8 - Patrono

	sólida que se importa y exporta de Puertos.	marítimo de un puerto.
6	Realiza informe mensual de cobranza marítima, informes estadísticos.	Similar a preparar informe del movimiento portuario. Tareas afines.
7	Prepara notificación para facturar por costos portuarios y la envía al Negociado Marítimo.	Prepara notificación para facturar por derechos de puerto y lo envía al Negociado Marítimo.
8	Utiliza radio marino para mantener comunicación con los capitanes de los barcos, pilotos de puerto y otros.	Este radio se utiliza para regular el tráfico marítimo y el uso de los muelles.
9	Vela por el fiel cumplimiento de las cond. establecidas en los contratos de los concesionarios de nuestras respectivas áreas.	El trabajo admin. Incluye análisis condiciones contratos.
10	Vela por las disposiciones establecidas en la Reg. #3, Res. 156 que regula el servicio de piloto del puerto.	Esto es trabajo administrativo regulando el tráfico marítimo.
11	Vigila porque las unidades de seguridad privada o de la agencia en el área cumpla con las normas y procedimientos establecidos por la Guardia Costanera.	Esto es parte inherente a la administración del muelle.
12	Conduce inspecciones visuales periódicamente...	Similar a inspeccionar el área portuaria regularmente.
13	Inspecciona y certifica trabajos realizados por entidades contratadas.	Similar a inspeccionar el área portuaria regularmente.
14	Utiliza el idioma inglés como recursos para mantener comunicación verbal y escrita.	Esto no es tarea, pertenecer a conocimientos, habilidades y destrezas. Orienta al público sobre reglas de seguridad.
15	Orienta al público sobre reglas de seguridad marítima.	Orienta al público sobre reglas de seguridad.
16	Sirve de intermediario entre los concesionarios y nuestra Agencia en situaciones que se presentan.	Esta tarea es parte del trabajo administrativo
17	Atender visitas de posibles concesionarios que están interesados en alquilar áreas en puertos.	Similar a orientar al público.
18	Coordina con el piloto de puerto y el departamento de Ingeniería sondeos esporádicos.	Administrativo. Esta tarea es parte del que debe realizar el Capitán de Puertos.
19	Escribe a máquina.	Esta tarea no es de mayor complejidad que las que realiza el Capitán de Puertos.
20	Controla el uso y realiza informes mensuales de llamadas de un teléfono asignado.	Prepara informes y es considerada como tarea afín del puesto.
21	Asiste intervenciones de auditores internos y externos.	Prepara informes. Orienta. Tarea similar a preparar informes u ofrecer orientación o información.
22	Presenta informes de mejoras capitales del puerto anualmente y estima tiempo y costo.	Similar a preparar informes del movimiento portuario.

23	Rinde informes de condiciones estructurales, entre otros, en caso de disturbio atmosféricos.	Tarea administrativa que incluye la inspección y el rendimiento de informes.
24	Hace uso del petty cash y lo contabiliza.	Tareas que realizan encargados de caja menuda de puestos similares o puestos de clasificación inferior.
25	Mantiene control absoluto de una tarjeta de crédito válida exclusivamente en cualquier...	Tarea administrativa (responsabilidad administrador).
26	Disponibilidad para trabajar 24 horas al día.	Esta no es tarea, es una condición de empleo.
27	Brinda mantenimiento a la Oficina de la Capitanía en caso de que no haya persona designada cuando se encuentre.	Tarea de nivel inferior que no es sustancial y permanente, pues no es parte del puesto.
28	Representa la Autoridad en vistas legales y vistas públicas.	El empleado no representa a la Autoridad, testifica. La tarea no es constante y permanente.

[Sic]

8. El 8 de julio de 1997, la Autoridad informó a los Querellantes que su solicitud de reasignación de escala del puesto de Capitán de Puertos, fue denegada. La Sección de Clasificación y Retribución de la Autoridad determinó, que a la fecha de sometida dicha solicitud, los deberes y responsabilidades de los puestos no habían variado sustancial y permanentemente, de forma que hubiere afectado significativamente la complejidad de los mismos, que justificara la reasignación del puesto a una escala superior.<sup>10</sup>
9. El 17 de noviembre de 1997, la Unión radicó querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la cual obra en el expediente del caso, y cuyo reclamo se basa en una petición de reasignación de escala de Capitán de Puerto.

---

<sup>10</sup> Exhíbit Núm. 2 - Unión.

**IV. PLANTEAMIENTO DE FALTA DE JURISDICCIÓN (ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA) POR RAZÓN DE MADUREZ DE LA QUERELLA.**

Sostuvo la Autoridad que la querella presentada por la Unión fue prematura, por lo que solicitó la desestimación de la misma. La reclamación de la Unión se presentó el 26 de octubre de 1996, veinticinco (25) días después de entrar la vigencia del nuevo Convenio Colectivo con fecha del 1ro de octubre de 1996. La escala de retribución aplicable a los puestos de Capitán de Puerto fue negociado por las partes en dicho convenio, entendiéndose que a la vigencia del mismo, todos los puestos de Capitán de Puerto estaban correctamente clasificados, incluidos los salarios correspondientes a la escala. La Unión está impedida de, posteriormente, solicitar la reasignación a escala de los puestos de Capitán de Puerto, alegando cambios en la complejidad y responsabilidad de los puestos, pues constituiría una violación al Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, argumentó que los Querellantes tienen una reclamación válida ante la Autoridad. Las partes nada negociaron respecto a la paridad y sueldos correspondientes del puesto de Capitán de Puerto.

Escuchados los argumentos, se desprende que el planteamiento de la Autoridad incide en una defensa de arbitrabilidad sustantiva, por entender que la querella presentada por la Unión es prematura. Una defensa de arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la facultad del árbitro para entender en determinada

controversia.<sup>11</sup> Un recurso prematuro al igual que uno tardío, sencillamente adolece del grave e insubsanable defecto de falta de jurisdicción.

El principio de madurez requiere la existencia de un caso y controversia real para el ejercicio válido del poder judicial. En específico, la doctrina de madurez (“ripeness”) atiende principalmente al momento en que la controversia es sometida a la consideración judicial. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado de manera reiterada que “los tribunales de justicia requieren de la existencia de un caso o controversia para el ejercicio válido de su poder judicial”. (Noriega Rodríguez v. Hernández Colón, 135 D.P.R. 405 (1994). “La doctrina o requisito de madurez va dirigida a atender la cuestión de si el momento en que se solicita la intervención judicial es adecuado”. (El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñonez, en su libro Derecho Administrativo y Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 2da. Ed. (2001). Esto significa que “[c]uando la controversia planteada en un caso no está completa o lista para adjudicación, la opinión que emita el tribunal de justicia es de naturaleza consultiva”. (El Vocero v. Junta de Planificación, 121 D.P.R. 115 (1988). En este sentido, es doctrina establecida que los tribunales tienen autoridad únicamente para resolver “controversias genuinas surgidas entre las partes opuestas que tienen interés real en obtener un remedio que haya de afectar sus relaciones jurídicas”. (Noriega Rodríguez v. Jarabo, 136 D.P.R. 497 (1994); E.L.A. v. Aguayo, 80 D.P.R. 554 (1958).

---

<sup>11</sup> United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf, 363 U.S. 574 (1960).

Conforme lo anterior, entendemos que la controversia planteada va a la médula de las relaciones obrero-patronales, según la definición de querrela del Convenio Colectivo, y su continuidad en el tiempo del proceso mismo de la negociación entre las partes. Aplicada la normativa, y toda vez que el concepto de querrela prematura se relaciona con la existencia de una controversia real cubierta por la definición de querrela, presentada para todos los efectos dentro de la vigencia del Convenio Colectivo entre las partes, debemos concluir que estamos ante un caso real entre dos (2) partes y una controversia justiciable, por lo que tenemos jurisdicción para entender en la misma.

## V. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

La Unión alegó que corresponde se realice la reasignación de la escala salarial del puesto de Capitán de Puerto. Basó su posición en las conclusiones de la evidencia pericial presentada. La misma señaló, a base de la evaluación y análisis efectuado de documentos e información suministrada, que la clase de Capitán de Puerto debe ser asignada a un grupo ocupacional superior (a tres (3) niveles) del grupo ocupacional que actualmente se encuentra, lo que es equivalente a asignar la clase a una escala salarial superior que conllevaría un aumento de sueldo para los empleados.

Sostuvo la Autoridad que el análisis de los deberes del puesto de Capitán de Puerto de los Querellantes, y la evaluación de los trabajos realizados por éstos, indicaron que no hubo cambios en la naturaleza y complejidad de las funciones de

los puestos de Capitán de Puerto, incluso desde la implantación de los planes de clasificación y retribución de 1988, que ameritara una clasificación distinta, y una reasignación a otra escala de sueldos. Los testimonios ofrecidos reiteran que las funciones de los Querellantes han sido las mismas, y no han cambiado. La mayoría de las funciones descritas son rutinarias, de procedimiento, que no requieren alto grado de iniciativa, incluidas en los manuales correspondientes.

Surge de la prueba que la Autoridad utiliza un sistema de puntos y factores para evaluar los puestos, otorgando una valoración numérica en los factores de: Educación, Experiencia, Iniciativa, Esfuerzo Mental, Condiciones de Trabajo, Esfuerzo Físico, Riesgos, Contactos y Relaciones Oficiales, a ser considerados para la ubicación de los puestos. Conforme al historial de clasificación y retribución para el puesto de Capitán de Puerto, la puntuación otorgada por la Autoridad a la clase de Capitán de Puerto desde el 1 de agosto de 1988, es de 296 puntos,<sup>12</sup> lo cual ubica en el grupo ocupacional al nivel ocho (8).<sup>13</sup>

Es la contención de la Unión, a base del análisis pericial efectuado sobre los datos del puesto de Capitán de Puerto, que la puntuación otorgada por la Autoridad a cada factor evaluado no es correcta, debiendo ser considerado un valor numérico más alto a los factores de evaluación para ubicar la plaza de Capitán de Puerto a una escala superior a la que se otorgó.

---

<sup>12</sup> Exhíbit Núm. 9 - Unión.

<sup>13</sup> Exhíbit Núm. 3 - Conjunto.

Luego del correspondiente análisis del caso, encontramos que el estudio pericial realizado hizo énfasis en las puntuaciones otorgadas por el Patrono a los diferentes factores de clasificación de: iniciativa, esfuerzo mental, educación y experiencia, entre otros; utilizadas por la Autoridad para ubicar los puestos en distintos grupos o niveles ocupacionales. La perita entendió razonable y justificado hacer un cambio en las puntuaciones asignadas a los diferentes factores de clasificación, otorgando a estos un valor numérico mayor al que originalmente se les asignó. Dicho ejercicio de la perita permitió que el nivel ocupacional de la plaza de Capitán de Puerto sea superior al nivel que se encuentra, y por ende de mejor remuneración.

La querrela presentada por la Unión, sin embargo, trata de una petición de reasignación de escala (para el puesto de Capitán de Puerto), conforme lo dispuesto en el Convenio Colectivo. En casos de reasignación de escala el Convenio Colectivo, claramente establece que la escala salarial de un puesto sólo podrá ser revisada si se demuestra que han surgido cambios sustanciales y permanentes en los factores que afectan la complejidad y responsabilidad de dicho puesto. Además, dispone, en el caso de reclasificación de puesto, que puede solicitarse la misma cuando los deberes y las responsabilidades del puesto cambien sustancial y permanentemente. Dichas razones para revisar la escala salarial de un puesto, presuponen, en primer lugar, la ocurrencia de un cambio, lo que conlleva el dejar una cosa o situación por otra,

convertir o mudar una cosa en otra, o dejar o tomar una cosa por otra;<sup>14</sup> y, en segundo lugar, que dicho cambio sea sustancial, esto es, esencial e importante<sup>15</sup> y, que sea permanente, o sea, que estará siempre.<sup>16</sup> Este cambio sustancial y permanente ha de producirse en los factores que afectan la responsabilidad y complejidad del puesto. El concepto de responsabilidad, a su vez, se refiere a la obligación de responder por algo,<sup>17</sup> y el de la complejidad a que tiene elementos diversos o difíciles.<sup>18</sup> Entendemos que tales aspectos, se relacionan con las tareas o funciones del puesto, esto es, para describir las funciones que el empleado realiza con respecto a las contenidas en la relación de deberes o especificación de clase del puesto. Nos corresponde, por lo tanto, determinar si las funciones que ejerce el empleado sufrieron algún cambio sustancial y permanente que las hace más complejas o demandan mayor responsabilidad de parte del empleado que antes no tenía.

Coincidimos en que la Autoridad debería otorgar un valor numérico más alto a los factores de evaluación para ubicar la plaza de Capitán de Puertos a un grupo ocupacional más adecuado. Aún cuando podemos reconocer que el sistema de puntuación para los factores de clasificación utilizado por la Autoridad, desde el 1988, resiste una re-evaluación o actualización con respecto al valor numérico

---

<sup>14</sup> Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, Vigésima segunda edición.

<sup>15</sup> Ib.

<sup>16</sup> Ib.

<sup>17</sup> Ib.

<sup>18</sup> Ib.

otorgado, no altera el hecho de que las tareas que realizaban o continúan realizando los Querellantes siguen siendo las mismas comprendidas, tanto en la relación de deberes como en la especificación de clase del puesto de Capitán de Puerto. Del análisis de las distintas funciones que ejercen el empleado como Capitán de Puerto no se distingue que hubo cambios sustanciales y permanentes en las tareas a realizar.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### **VI. LAUDO**

La querella es arbitrable. No procede la reasignación de escala salarial del puesto de Capitán de Puerto. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 23 de mayo de 2011.

---

**ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**  
**ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 23 de mayo de 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. RADAMÉS JORDÁN ORTIZ-JEFE RELACIONES INDUSTRIALES  
**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS**  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDA. MARTA RODRÍGUEZ RODRIGUEZ  
BUFETE RODRÍGUEZ-FLORES & ASSOCIATES  
URB. SUMMIT HILLS  
569 CALLE HILL SIDE  
SAN JUAN, PR 00920-4353

SRA. NITZA M. GARCÍA ORTIZ-PRESIDENTA  
**HEO (PUERTOS)**  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-8599

LCDO. JOSÉ A. CARTAGENA  
EDIF.MIDTOWN OFIC. 204  
420 AVE. PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN, PR 00918

---

**YESENIA COLÓN MIRANDA  
TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III**