

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS
(Unión)

LAUDO

CASO: A-11-1975

SOBRE: RECLAMACIÓN SALARIAL
(Sra. Margarita Arzola Martínez)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 16 de noviembre de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por los Lcdos. Irimar Álvarez Castro y Nino Martínez Bosch, asesores legales y portavoces.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por sus asesores legales y portavoces, los Lcdos. Jaime Alfaro Alonso y Ricardo Goytía, y por el Sr. Luis R. Núñez Tirado, presidente del Capítulo de Guayama de la UIA. La querellante también estuvo presente.

**LAUDO
CASO A-11-1975**

La controversia quedó sometida para resolución el propio 5 de diciembre de 2012, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, si procede o no el pago de horas extras a favor de la Sra. Margarita Arzola Martínez. Proveer un remedio congruente y conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querrela de epígrafe trata sobre una reclamación de pago de horas extras de la Sra. Margarita Arzola Martínez, una oficinista de servicio al cliente asignada a la oficina comercial de Guayama, que no fue llamada a trabajar los sábados, 6 y 20 de noviembre de 2010, en el horario de 6:00 a.m. a 2:30 p.m., sino que la AAA llamó a trabajar a la Sra. Wanda Pizarro.

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

LAUDO
CASO A-11-1975

Mediante carta con fecha del 23 de noviembre de 2010, el Sr. Ángel Colón Martínez, delegado de la UIA en la oficina de Guayama, actuando en representación de la señora Arzola, le reclamó a la Sra. Carol J. Torres Serrano, supervisora de la querellante, el pago de horas extras por los días 6 y 20 de octubre de 2010. La señora Torres Serrano reaccionó a dicho reclamo mediante carta con fecha del 10 de diciembre de 2010, dirigida al propio delegado, en la que aclaró los trabajos en cuestión fueron realizados los días 6 y 20 de noviembre de 2010. Insatisfecha con dicha respuesta, la UIA, a través del Sr. Raúl Núñez Tirado, Presidente del Capítulo de Guayama de la UIA, acudió en alzada ante el Sr. Julio Víctor Pérez, Director de la Región Sur de la AAA, para solicitar el pago de las horas extras en cuestión. La UIA no recibió respuesta del señor Pérez.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA sostiene que “la AAA no cumplió con el artículo IX (A), Sección 2 y Sección 4” y que “por incumplir con los términos prescriptivos contenidos en estas 2 disposiciones separadas la querella debió resolverse, desde antes de presentada ante este Honorable Foro, a favor de la empleada querellante”. Sostiene, además, que “mediante el testimonio de la querellante... durante la vista se refutaron los planteamientos de la AAA.”

Por otro lado, la AAA sostiene que la Sra. Wanda Pizarro y no la querellante “contaba con la clave de acceso especial para realizar el proceso completo de las labores asignadas [los días en cuestión]” y que “dicha clave le fue concedida ya

LAUDO
CASO A-11-1975

que la Gerente Operacional, Griselmar Valles, la solicitó para la empleada a través del Departamento de Seguridad en el Edificio Central”.

El Artículo IX (A) del convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querrella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querrella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A. La querrella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

Sección 2 - El supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por escrito al delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querrella. En el caso del Edificio Central, será el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente el que conteste la querrella. Cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, la querrella se considerará resuelta a favor del reclamante.

Etapa Formal

Sección 3 - Si la decisión del supervisor inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión, ésta podrá someter la querrella por escrito ante el Director Regional o su equivalente, dentro de los diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación. En el Edificio Central, la

LAUDO
CASO A-11-1975

contestación deberá ser por el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente.

Sección 4 - Si el Director Regional o su equivalente no contesta dentro del término anteriormente establecido se considerará resuelta a favor del querellante y final e inapelable para todas las partes. De no estar satisfecha la Unión con la contestación del Director Regional o de su equivalente, podrá proceder a presentar una querrela a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso que la Unión no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querrela a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas las partes. Énfasis suplido

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPR* sec. 3372. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPR* sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

Es incuestionable que la determinación de si el procedimiento contractual fue seguido correctamente o no es un asunto de interpretación de contrato. En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su

LAUDO
CASO A-11-1975

sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959). Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. Con el reconocimiento de ese principio, el árbitro le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426, y la

LAUDO
CASO A-11-1975

sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT*, 2002 JTS 60. Asimismo, es preciso destacar que nuestro ordenamiento laboral, al manifestar un interés preeminente por la paz industrial, conceptúa el convenio colectivo como el mecanismo idóneo para la consecución de tal fin. Véase la *Ley 130 del 8 de mayo de 1945*, según enmendada, mejor conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*", 29 LPRA 62. Por consiguiente, el estricto cumplimiento de las disposiciones contractuales es un requisito indispensable a los propósitos de la referida política pública.

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. Cabe destacar que en las disposiciones contractuales citadas se establece que "[e]l supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por escrito al delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querella", y que "[s]i la decisión del supervisor inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión, ésta podrá someter la querella por escrito ante el Director Regional o su equivalente". Queda claro que como sanción por el incumplimiento, en una y otra etapa, en el convenio colectivo se dispone que cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, "la querella se considerará resuelta a favor del reclamante".

LAUDO
CASO A-11-1975

Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis^{2/}, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querella se considera resuelta a favor de la querellante y, en consecuencia, se ordena a la AAA que le pague la compensación extraordinaria por horas extras que fija el convenio colectivo aplicable, por todas las horas que trabajó la Sra. Wanda Pizarro los días 6 y 20 de noviembre de 2010. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en la *Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA 250 (i) (a)*, la querellante también es acreedora al pago del interés legal correspondiente, computado a base del monto de la cantidad básica adeudada. Por último, se fijan los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento (25%) de la cantidad básica reclamada en la querella^{3/}.

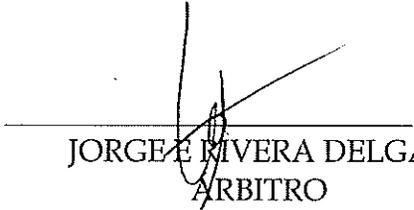
^{2/} Se advierte que aquellos casos en los que se compruebe que no se cumplió con los requisitos que fija el convenio para contestar la querella, según descritos anteriormente, no es necesario entrar a considerar los méritos de la querella, porque el convenio colectivo es categórico al establecer que cuando no se conteste dentro del plazo fijado, "la querella se considerará resuelta a favor del reclamante".

^{3/} Es preciso destacar, además, que en casos de naturaleza laboral, las penalidades no se presumen, y su imposición se justifica solamente cuando la ley y / o el convenio, expresamente lo disponen. el estado de derecho vigente en nuestra jurisdicción, a la fecha de la presentación de la querella, en lo concerniente a la imposición de la doble penalidad lo definía la *Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA 250 (i) (a)*. Allí se expresa lo siguiente:

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

LAUDO
CASO A-11-1975

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de marzo de 2013.



JORGE E RIVERA DELGADO
ARBITRO

CERTIFICACIÓN

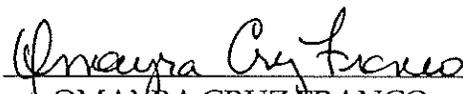
Archivado en autos hoy 20 de marzo de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA IRIMER ÁLVAREZ CASTRO
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO JAIME A ALFARO ALONSO
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR AUXILIAR DE
RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III