

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)	LAUDO
Y	CASO: A-15-1085
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)	SOBRE: RECLAMACIÓN DEL SR. ÁNGEL O. RIVERA SOUFFRONT
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 21 de enero de 2015, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por la Lcda. Aurivette Deliz Delgado, asesora legal, y portavoz. El Sr. Erick Negrón, supervisor, compareció como testigo.

La Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesor legal, Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, y el Sr. José Maldonado, representante general. El Sr. Ángel O. Rivera Souffront, querellante, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 21 de enero, una vez finalizada la audiencia.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La AAA propuso la siguiente sumisión:

“Que se determine si de acuerdo al Convenio Colectivo 2012-2015, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, dentro de sus prerrogativas gerenciales, puede cambiar la jornada de un empleado transitorio de acuerdo a las necesidades de servicio que surjan en las regiones. De ser así, muy respetuosamente solicitamos que se desestime la querrela con perjuicio, con cualquier otro pronunciamiento que proceda en derecho.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el cambio de jornada al Sr. Ángel O. Rivera estuvo de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo. De no estarlo, se solicita que se le cambie el mismo con cualquier pronunciamiento que proceda.”

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<sup>4/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la AAA violó o no el convenio colectivo aplicable al cambiar la jornada de trabajo del querellante, Sr. Ángel O. Rivera Souffront. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

#### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 12 de mayo de 2014, la AAA, a través de la Sra. Lora J. Espada Medina, directora de recursos humanos y relaciones laborales, le notificó al querellante que, "efectivo 15 de mayo de 2014 y atendiendo las necesidades del área de trabajo, se le otorga un cambio de contrato transitorio como Trabajador de Sistemas Operacionales [TSO], en el puesto 3163-7652 en la Planta de Filtros IV en Miradero [jurisdicción de Mayagüez]". Se le indicó, además, al querellante que "[tendría] una jornada de trabajo de lunes a viernes, de 7:30 am a 4:00 pm..."

El 25 de junio de 2014 se le envió una carta al señor Rivera Souffront, en la que se le notificó la renovación de su contrato como empleado transitorio; no obstante, no se le notificó cambio alguno en la jornada de trabajo. Posteriormente, mediante carta con fecha del 20 de octubre de 2014, firmada por la Sra Griselle Lausell González, directora auxiliar de recursos humanos de la región oeste, se le informó al querellante que "[el 12 de mayo de 2014, por] error involuntario se le

---

<sup>4/</sup> Véase el Artículo XIV, en 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-15-1085**

indicó que su jornada de trabajo sería de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:00 p.m.” y que “conforme a la necesidad de servicio, la jornada correcta es de domingo a jueves de 7:30 a.m. a 4:00 p.m.”

El querellante, a través del Sr. Iván Vargas Muñiz, delegado, presentó una querrela, ante la propia señora Lausell González, en la que objetó el cambio de jornada en cuestión. Inconforme con la respuesta brindada por la señora Lausell González en el asunto antes mencionado, la Unión, a través del Sr. Víctor Olivera Rivera, elevó la queja del señor Rivera Souffront a la atención del Sr. Joel Lugo Rosas, director ejecutivo del área oeste. Inconforme con la respuesta de éste, la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**  
**ARBITRABILIDAD PROCESAL**

La UIA afirma que no procede el cambio de jornada. Sostiene que “el hecho de que el 25 de junio [de 2014] se le haya enviado una carta al compañero, en la cual se le notifica la renovación de su contrato como empleado transitorio, sin que se haya mencionado nada sobre el supuesto error involuntario, reafirma que la intención inicial era mantenerlo de lunes a viernes y que no hubo tal error.” Sostiene, además, que “el hecho de sacar de la jornada de lunes a viernes a uno o varios empleados, representa una reducción en las labores que se pueden realizar en la semana por tener menos personal, pero también entendemos que es una movida de parte de la Autoridad, para justificar la subcontratación de labores que

normalmente realizan los Trabajadores de Sistemas Operacionales, alegando precisamente la falta de personal durante la semana.”

Por su parte, la AAA sostiene que “Ángel O. Rivera Souffront fue contratado bajo los términos de la Estipulación sobre Beneficios de Reclutamiento para Empleados Transitorios en Funciones de la Unidad Apropriada de la UIA...” Sostiene, además, que “dicha estipulación establece unas condiciones específicas de empleo transitorio que no contemplan las disposiciones del Inciso 2 del Artículo X del Convenio Colectivo”; que “los empleados transitorios son contratados para cubrir necesidades específicas de la Agencia”, y que “éstos tienen la discreción de aceptar o declinar las oportunidades de empleo ofrecidas”.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**“ARTÍCULO IV  
PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y

eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

#### ARTÍCULO V UNIDAD APROPIADA

Inclusiones A- La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen todos los trabajadores regulares y transitorios, según se clasifican y definen más adelante, que emplea la A.A.A. en la operación, conservación y mantenimiento de los sistemas de agua y alcantarillados, incluyendo todos los oficinistas, delineantes, ayudante ingeniero y cualquier otro personal de oficina sub-inspectores y cualquier otro personal que emplee la A.A.A. en los proyectos de construcción.

...

#### ARTÍCULO X HORAS DE TRABAJO

...

2. La A.A.A. no podrá cambiar la semana de trabajo ni el horario de ningún empleado, o puesto vacante, que ha venido trabajando permanentemente de lunes a viernes a menos que notifique a la Unión y al empleado con diez (10) días laborables de anticipación la justificación del cambio y la fecha en que se propone hacerla. Si la Unión o el empleado a través de la Unión no informa objeción al cambio en los días antes mencionados, se entenderá que está de acuerdo con el cambio. En caso de que la Unión o el empleado tengan objeción al cambio podrán hacer recomendaciones para mejorarlo, pero si la A.A.A. insistiera en la intención del cambio, la Unión o el empleado podrán llevar el caso a través del procedimiento de Querellas en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha que la A.A.A. notifique a la Unión que continuara con la intención del cambio y si el laudo de arbitraje determina que el cambio es injustificado, la A.A.A. no hará dicho cambio. Mientras se ventile la querrela, la Autoridad podrá seguir adelante con el cambio que interesa específicamente en el caso de los Puestos Vacantes. Se Dispone que se ventilara el caso y emitirá el correspondiente laudo no más

LAUDO  
CASO A-15-1085

tarde de diez (10) días laborables a partir de la fecha de radicación." Énfasis suplido.

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434. Los términos de estas disposiciones contractuales son claros y suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación.

La prueba establece (1) que efectivo 15 de mayo de 2014 y atendiendo las necesidades del área de trabajo, al señor Rivera Souffront se le otorgó un cambio de contrato transitorio como TSO, en el puesto 3163-7652 en la Planta de Filtros IV en Miradero, jurisdicción de Mayagüez y se le indicó, además, al querellante que tendría una jornada de trabajo de lunes a viernes, de 7:30 am a 4:00 pm; (2) que el 25 de junio de 2014 se le envió una carta al señor Rivera Souffront, en la que se le notificó la renovación de su contrato como empleado transitorio y no se le notificó cambio alguno en la jornada de trabajo, y (3) que, posteriormente, mediante carta con fecha del 20 de octubre de 2014, se le informó al señor Rivera Souffront que "[el 12 de mayo de 2014, por] error involuntario se le indicó que su jornada de trabajo sería de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:00 p.m." y que "conforme a la

LAUDO  
CASO A-15-1085

necesidad de servicio, la jornada correcta es de domingo a jueves de 7:30 a.m. a 4:00 p.m.”

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 LPRA sec. 3372.* 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 sentido literal, si es claro. Como se indicó anteriormente, la letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. 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.* 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 contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* 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.

LAUDO  
CASO A-15-1085

Posiblemente, en una sociedad capitalista moderna, el contrato más importante en la vida del hombre y la mujer es el contrato de empleo. Al igual que los demás contratos, el contrato de empleo va dirigido a fomentar el tráfico jurídico. Para lograrlo, éste busca ofrecer certeza y estabilidad a esas relaciones jurídicas destinadas a crear riquezas. El contrato de empleo, como los demás contratos en Puerto Rico, está regido por nuestro Derecho civil; de tal modo, le aplican sus preceptos contractuales; aunque vale aclarar que éstos le aplican sólo de manera supletoria, frente al Derecho laboral.

La doctrina denomina como *ius variandi* o *jus variandi* la facultad que posee el patrono para modificar unilateral y admisiblemente aquellas condiciones, explícitas o implícitas, no sustanciales del contrato individual de trabajo. El *ius variandi* proviene del derecho del patrono a dirigir los destinos de su empresa y las labores de sus brigadas como una derivación compensatoria del riesgo a que está expuesto el principal en su carácter de inversor del capital. Este supuesto justifica que se diferencien las potestades de los contratantes, dentro del mismo contrato de empleo. Las facultades concedidas por esta figura jurídica pueden verse reducidas tanto por leyes especiales como por convenios colectivos, si no contrarían la ley, la moral o el orden público. El ordenamiento laboral reconoce la necesidad del inversionista de dirigir su empresa con el fin de proteger y aumentar su capital, pero también contempla la importancia del sostenimiento de la fuerza obrera en aras de promover la explotación de su trabajo y la creación de nuevas riquezas. Es vital que los patronos cuenten con cierto grado de flexibilidad, para

LAUDO  
CASO A-15-1085

relocalizar sus recursos, incluyendo el recurso humano y a la vez, nuestro ordenamiento debe velar por la protección de esos mismos recursos humanos que le dedican muchas horas de su vida a trabajar para sustentarse a sí mismos y a sus familias<sup>2/</sup>.

Se reconoce dentro de las autoridades del patrono: (1) el cambio en el lugar de trabajo; (2) la alteración de la jornada laboral; y (3) el cambio en las labores o funciones del empleado. Los límites de esta facultad o autoridad son: (1) la razonabilidad del cambio, de modo que el ejercicio no sea arbitrario; (2) la funcionalidad, es decir que el cambio obedezca a un motivo bona fide del negocio; y (3) la indemnidad del obrero, que no se menoscabe su patrimonio o deteriore su moral<sup>3/</sup>. También, habrá que analizar la voluntad de los contratantes y las razones que les motivaron a entrar en una relación contractual. Por ejemplo, el cambio en la jornada de trabajo o en el lugar de empleo, podría o no ser esencial a la hora de pactar un contrato laboral. De tal modo, el análisis parte de los tres criterios objetivos, para ser conjugado con consideraciones subjetivas sobre las voluntades y motivaciones de las partes.

---

<sup>2</sup> De acuerdo con la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, las agencias del Gobierno, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades gubernamentales vienen obligadas a adoptar reglamentos de recursos humanos y otros instrumentos que incorporen el Principio de Mérito a la administración de sus Recursos humanos. La administración pública moderna visualiza a sus empleados como su activo más valioso.

<sup>3</sup> El Artículo 5 de la Ley Núm. 80 establece que se considerará despido "la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría...". Ello indica que, en Puerto Rico, está prohibida toda variación en las condiciones de empleo que resultare más onerosa al obrero, sin importar si es razonable o si se hizo en pro de los mejores intereses de la empresa.

LAUDO  
CASO A-15-1085

Con la estipulación sobre beneficios de reclutamiento para empleados transitorios en funciones de la unidad apropiada UIA (Anejo III), sólo se pretende evitar la contratación de compañías privadas, por parte de la AAA, para realizar funciones de la unidad apropiada, toda vez que se reconoce que la contratación de dichas compañías resulta más económica que la contratación de empleados transitorios por los beneficios marginales que hay que concederles. Mediante la referida estipulación sólo se pretende reducir el costo de la contratación de empleados transitorios para realizar funciones de la unidad apropiada UIA. A los candidatos que se recluten bajo los términos de dicha estipulación les aplicarán, única y exclusivamente, las condiciones de empleo que allí se detallan. Nada se dispone acerca de la jornada de trabajo de los empleados transitorios UIA.

Los empleados transitorios son aquellos cuyo nombramiento en el puesto es de duración temporera. Su permanencia en el empleo corresponderá al período por el cual se cree el cargo que ocupan. La esencia del nombramiento transitorio es su duración fija. Responde, este tipo de puesto, a la necesidad de brindarle a las agencias o administradores individuales, los municipios y las corporaciones públicas flexibilidad para atender demandas de personal con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por situaciones imprevistas o de emergencia, las cuales no pueden afrontarse con el personal regular. *Dpto. de Recursos Naturales v. Correa*, 118 D.P.R. 689 (1987), a la Pág. 694, y *Orta v. Padilla Ayala*, 131 D.P.R. 227 (1992), la Pág. 244.

Queda claro que los nombramientos transitorios son herramientas efectivas en casos de emergencias o necesidades temporeras y que nuestro ordenamiento ha establecido que los mismos pueden ser utilizados para proveer flexibilidad en la creación de empleos en programas creados con fondos particulares con los cuales no se habrá de contar de manera indefinida. El empleado transitorio sólo tiene un interés en la retención de su empleo durante el periodo en que se extienda su nombramiento. No obstante, el personal transitorio de la AAA está incluido en la unidad apropiada de la UIA (Artículo V, inclusiones A). La negociación colectiva es política pública en el país. La misma requiere que las partes respeten sus convenios. Un cambio en la jornada de trabajo (Artículo X) afecta un área mandatoria de negociación en los convenios; es decir, la AAA, antes de efectuar dicho cambio, debió notificar a la Unión y al empleado con diez (10) días laborables de anticipación la justificación del cambio y la fecha en que se propone hacerla; de manera que si la Unión o el empleado tienen objeción al cambio puedan hacer recomendaciones, según se dispone en el convenio colectivo. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales. 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 en cuestión. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 426, y la 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

LAUDO  
CASO A-15-1085

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.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La AAA incumplió con el Artículo X, Sección 2, del convenio colectivo aplicable; en consecuencia, se deja sin efecto el cambio de jornada del Sr. Ángel O. Rivera Souffront.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de febrero de 2015.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 10 de febrero de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

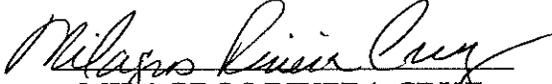
LCDO OBED MORALES  
DIRECTOR AUXILIAR SENIOR  
RECURSOS HUMANOS  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LAUDO  
CASO A-15-1085

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO RICARDO GOYTÍA  
UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO  
ASESORA LEGAL  
DE RELACIONES LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III