

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Patrono o Autoridad)**

Y

**UNIÓN AUTÉNTICA DE
EMPLEADOS DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-3057

**SOBRE : EXPARTE
(RECLAMACIÓN DE
HORAS EXTRAS)**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

Mediante notificación suscrita el 6 de mayo de 2010, las partes fueron citadas para comparecer a la vista de arbitraje, del presente caso, a celebrarse el 28 de septiembre de 2010. A la mencionada vista, comparecieron por la Unión, el Lcdo. Carlos Ortiz, portavoz y asesor legal; el Sr. Luis de Jesús, vicepresidente de la Unión y el Sr. Eliud Vélez; querellante. No así, el Patrono, quién no compareció, luego de haber sido debidamente notificado por este árbitro, sin haber solicitado y conseguido aplazamiento

o suspensión de la vista, conforme lo dispone nuestro reglamento. Ante la petición de la Unión y con la facultad para así hacerlo procedimos a celebrar la vista.¹

II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si en el presente caso, el Patrono incumplió o no con los Artículos IV, Sección 1 (Prerrogativas de la Gerencia), y X (Horas de trabajo), Inciso 8, del Convenio Colectivo 2004-2008, acerca de la distribución equitativa de horas extras.

En caso de que el Honorable Árbitro resuelva en la afirmativa, que se provea los siguientes cuatro (4) remedios adecuados:

1. Ordene al Patrono a cumplir con las referidas cláusulas contractuales,
2. Ordene al Patrono que se abstenga de unilateralmente dejar sin efecto el mencionada disposición del Convenio Colectivo,
3. Ordene al Patrono a pagarle al Querellante las horas extras reclamadas, al tipo doble de su salario regular y una cantidad igual a la adjudicada, como penalidad automática por ley; y

¹ Reglamento para el orden interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ARTÍCULO X- LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO

i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudencia aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

ARTÍCULO XII- APLAZAMIENTO O SUSPENSIONES, INCOMPARECENCIAS, TARDANZAS Y DESISTIMIENTO Y SOLICITUD DE CIERRE SIN PERJUICIO

d) Incomparecencia- Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, árbitro:

1. podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte querellante;
2. o, si la parte contrario es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su Decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X inciso i) de este reglamento;
3. o, si ninguna de las partes comparece, podrá tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia.

4. Ordene al patrono a pagarle al Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams sus honorarios de abogado, por una cantidad equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la cuantía total adjudicada favor del Querellante.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Sección 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. Dicho 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 las leyes aplicables.

Sección 2 - La Unión entiende y reconoce que la Autoridad le ha delegado a la Compañía de Aguas de Puerto Rico los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherente 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 trabajos, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o las leyes aplicables.

ARTÍCULO X HORAS DE TRABAJO

1. El día regular de trabajo y la semana regular de los empleados de la Autoridad continuarán siendo como hasta ahora de siete horas y media (7 ½) diarias y treinta y siete horas y media (37 ½) semanales. Siempre que no

excedan las jornadas establecidas en este apartado, a los puestos que queden vacantes o de nueva creación asignados a los acueductos rurales, o a las plantas de alcantarillados con un solo Operador se les podrá asignar jornadas diarias y semanales irregulares de acuerdo con las necesidades del servicio.

2...

9. Los empleados trabajarán las horas extras y los días feriados que les indiquen sus supervisores a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la Autoridad podrá requerir comprobación a los efectos. El tiempo extra será distribuido en la forma más equitativamente posible sin privilegios para ningún empleado, utilizando al personal disponible dentro de la zona, proyecto o sección de trabajo donde haya que trabajar tiempo extraordinario. El concepto de horas extra incluye la jornada regular que se trabaja en días feriados de acuerdo con el itinerario regular de trabajo.

10...

13. Será responsabilidad de la Autoridad confeccionar el itinerario de trabajo de horas extras, en trabajos programados y de trabajo en días feriados según clasificaciones de los empleados. Cuando la Autoridad utilice a un empleado para trabajar horas extras cuando no le corresponde conforme al itinerario establecido se le pagarán las mismas al empleado que le hubiese correspondido según itinerario. En los caso en que los trabajadores o las brigadas estén trabajando en su jornada regular y por necesidad del servicio surja la necesidad de continuar trabajando en el mismo lugar de trabajo, serán éstos los que continuarán trabajando en tiempo extra.

IV. HECHOS

1. El Sr. Eliud Vélez, aquí querellante, ocupaba una puesto de Validador de Datos y trabajo para la Autoridad por espacio de treinta años y medios. Acogiéndose a los beneficios de jubilación en febrero de 2006.

2. Durante dicho tiempo el Querellante trabajó en las Comerciales del Municipio de Ponce.
3. Para febrero de 2005, la clasificación del puesto del Querellante era Validador de Datos V.
4. El 3 de marzo de 2005, el Querellante le envió una comunicación a su supervisor reclamando que la Autoridad violaba las disposiciones del Convenio Colectivo al asignar trabajos de entrada de datos, análisis y ajustes pendientes de hacer durante la huelga de forma poco equitativa.
5. El 4 de marzo de 2005, el supervisor del Querellante le contestó indicándole que su reclamación no procedía.
6. Al no estar conformes con la acción tomada por la Autoridad, la Unión radicó el caso de autos ante este foro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión argumentó que la Autoridad incurrió en una violación del Artículo X, supra. Alegó que la Autoridad no distribuyó de modo equitativo las horas extras trabajadas los días 14 al 19 y los días 22 al 26 de febrero de 2005; entre los empleados de la Comercial de Ponce Villa. A los efectos de sostener sus alegaciones, la Unión presentó el testimonio del Sr. Eliud Vélez, aquí Querellante.

El señor Vélez declaró que reclamó las horas extras trabajadas por otros empleados los días 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25 y 26 de febrero de 2005; por esta no haber sido distribuidas equitativamente. Sostuvo que reclamó las mismas porque aún cuando era el empleado de mayor antigüedad y sabía realizar el trabajo no fue

llamado a trabajar el tiempo extra. Declaró, que los días 14, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 de febrero los empleados asignados a trabajar tiempo extra laboraron de 4:00 p.m. a 6:00 p.m. y los días 19 y 26 de febrero trabajaron de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; para un total de 33 horas.

Explicó que los trabajos hechos en tiempo extra durante los días reclamados consistían en poner al día trabajos atrasados; a causa de la huelga. Declaró, que el trabajo que se realizó fue relacionado a órdenes de terminación, cambio de contadores, trabajar órdenes rechazadas por el sistema y cerrar órdenes. Añadió que dado a su experiencia y que ocupaba un puesto de Validador de Datos V estaba completamente capacitado para realizar los trabajos que se asignaron a otros empleados en tiempo extra.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical concluimos que la Autoridad incurrió en una violación Artículo X secciones 9 y 13, supra. Específicamente en cuanto a la distribución de las horas extras trabajadas por varios empleados de la Comercial Ponce Villa, los días 14 al 19 y los días 22 al 26 de febrero de 2005. El Artículo antes mencionado es claro y libre de ambigüedad cuando establece que la Autoridad viene obligada a distribuir las horas extras de forma equitativa entre sus empleados y que está obligada a preparar un itinerario de trabajo en horas extras, cuando se trata de trabajos programados y días feriados.

Surge de la prueba que en ninguno de los días en que se trabajó tiempo extra el Querellante fuera llamado a trabajar. Del mismo modo, el Querellante testificó que estaba capacitado para realizar los trabajos que se llevaron a cabo en los días antes

mencionados. Por lo que, que nos reafirmamos en nuestra determinación de que la Autoridad incurrió en una violación del Convenio Colectivo. Esto al no distribuir las horas extras de forma equitativa entre los empleados de la Comercial Villas en Ponce los días 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25 y 26 de febrero de 2005.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el Patrono incumplió con el Artículo X Horas de Trabajo del Convenio Colectivo; en cuanto a la distribución de horas extras. Se ordena el pago de treinta y tres (33) horas al tipo doble del salario regular que devengaba el Querellante a la fecha de los hechos del caso de autos. Se ordena el pago de una cantidad igual a la dejada de devengar según lo dispone la Ley número 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Se ordena al Patrono a pagar una cantidad equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la cuantía adjudicada como honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 4 de mayo de 2011.

BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 4 de mayo de 2011 y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

SR LUIS DE JESÚS
VICE-PRESIDENTE UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
ASESOR LEGAL UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902

SR JOSÉ NIEVES
DIRECTOR AUXILIAR
RELACIONES LABORALES AAA
AVENIDA BARBOSA 604
SAN JUAN PR 00917

LCDO LUIS OMAR RODRÍGUEZ LÓPEZ
ASESOR LEGAL AAA
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA Y DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III