

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, P.R. 00919-5540**

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS (AAA)  
(PATRONO)**

**Y**

**HERMANDAD INDEPENDIENTE  
DE EMPLEADOS PROFESIONALES  
DE LA AUTORIDAD DE  
ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS (HIEPAAA)  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-08-2756**

**SOBRE: RECLAMACIONES POR  
TIEMPO DE TRABAJO, TIEMPO DE  
VIAJE Y GASTOS DE  
TRANSPORTACIÓN**

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 25 de noviembre de 2008. Las partes solicitaron presentar el caso mediante estipulación de documentos y alegatos escritos. Concedimos la petición y el caso quedó sometido el 8 de enero de 2009.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA)**, en adelante denominada “**la Autoridad o el Patrono**” compareció la Lcda. Heidi Miranda-Broco, asesora legal y portavoz. Por la **Hermandad Independiente de Empleados**

Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante denominada “la Unión” compareció el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbíto determine a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si proceden o no las reclamaciones por concepto de la garantía de paga de cinco (5) horas por tiempo de trabajo, tiempo de viaje y gastos de transportación de la empleada Glenda de la Rosa. De determinarse que proceden, que provea el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO<sup>1</sup>

### ARTÍCULO XVIII

#### HORARIO OFICIAL DE TRABAJO

3. Las horas extra serán pagadas como sigue:
  - a) A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular, las que trabaje el empleado en exceso de su jornada regular de trabajo diaria durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
  - b) A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular las que trabaje el empleado en exceso de su semana regular de trabajo.

---

<sup>1</sup> Exhíbit 1 Conjunto; Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de junio de 2005 hasta el 2009.

**ARTÍCULO XXXII**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**3. Garantía de Trabajo o de Paga**

- a) Cuando a un empleado unionado se le requiera presentarse a trabajar en horas no comprendidas en su jornada regular diaria o semanal de trabajo y al presentarse no se le utiliza en el trabajo para el cual se le citó o en algún trabajo similar, el empleado tendrá derecho a una garantía de cinco (5) horas de paga al tipo de salario regular por hora.
- b) Si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo extraordinario de salario es igual o sobrepasa el importe de cinco (5) horas al tipo regular de salario, se entenderá que se ha cumplido con la garantía de compensación mínima que aquí se establece. Esta garantía de paga sólo se pagará una vez en cada día que surja esta situación.
- c) En los casos mencionados en esta disposición se reembolsarán, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio, los gastos de transportación en que incurra el empleado, si algunos, y se pagará el tiempo que se tome en cubrir la distancia en vehículos de motor entre la residencia del empleado y el sitio de trabajo y viceversa.

**ARTÍCULO XXXVII**  
**TRANSPORTACIÓN Y DIETAS**

**Sección 1.**

**Pago de Millaje**

- a. Cuando un empleado cubierto por este Convenio sea requerido para trabajar fuera de su sitio de trabajo, la Autoridad le proveerá transportación o le reembolsará los gastos por este concepto a razón de cincuenta centavos (\$0.50) por cada milla o fracción de milla que tenga que viajar el empleado en asuntos oficiales. El tiempo que - normalmente requiera cada viaje de ida y vuelta al sitio de trabajo del empleado, se considerará como tiempo trabajado.

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La aquí querellante, Sra. Glenda de la Rosa, se desempeña como Microbióloga II en el Laboratorio Central de Caguas de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.
2. El 23 de marzo de 2008, la señora de la Rosa trabajó cuarenta (40) minutos fuera de su jornada regular de trabajo porque surgió una emergencia en el Laboratorio de Caguas. Ese día, la Querellante viajó, desde su residencia en Yabucoa hasta el Laboratorio en Caguas y viceversa.
3. El 28 de marzo de 2008, el Lcdo. Jorge L. Casado, Director Auxiliar de Cumplimiento y Control de Calidad; el Sr. Carlos Montañés, Gerente de Administración y la Lcda. Cruz Minerva Ortiz les solicitaron a la Lcda. Vivian Donato, Directora de Recursos Humanos de la Región Este, el pago a la señora de la Rosa por concepto de horas extras y tiempo de viaje. Dicho documento, según fue redactado, indicó lo que sigue:

Incluimos nómina AAA-1367 junto con tarjeta amarilla para aprobación de horas extras y preautorización.

Solicitamos pago de tiempo de viaje conforme cláusula de Garantía de Paga, Convenio HIEPAAA ya que la empleada fue llamada a trabajar el domingo 13 de marzo de 2008 en carácter de emergencia para sustituir a la Microbióloga de turno, que tuvo que ausentarse por motivo de emergencia de salud de su señor padre.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Exhíbit 7 Conjunto.

4. El 3 de abril de 2008, la Querellante instó una reclamación dirigida a la Lcda.

Cruz M. Ortiz que reza como sigue:

El pasado 23 de marzo de 2008 surgió una emergencia donde se me solicitó trabajar fuera de mi jornada regular de trabajo. **El tiempo de trabajo fueron cuarenta minutos y dos horas de viaje ida y vuelta.** En el convenio colectivo HIEPAAA vigente establece para estos casos en la página 157 párrafo 3:

- a. Cuando a un empleado unionado se le requiera presentarse a trabajar en horas no comprendidas en su jornada regular diaria o semanal de trabajo y al presentarse no se le utiliza en el trabajo para el cual se le citó o en algún trabajo similar, el empleado tendrá derecho a una garantía de cinco (5) horas de paga al tipo de salario regular por hora.
- b. Si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo extraordinario de salario es igual o sobrepasa el importe de cinco (5) horas al tipo regular de salario, se entenderá que se ha cumplido con la garantía de compensación mínima que aquí se establece. Esta garantía de paga sólo se pagará una vez en cada día que surja esta situación.
- c. En los casos mencionados en esta disposición se reembolsarán, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio, los gastos de transportación en que incurra el empleado, si algunos, y se pagará el tiempo que se tome en cubrir la distancia en vehículos de motor entre la residencia del empleado y el sitio de trabajo y viceversa.

Solicito se me pague según el convenio colectivo, espero pronta respuesta a dicho planteamiento.<sup>3</sup>

Énfasis suplido.

---

<sup>3</sup> Exhibit 5 Conjunto.

5. En respuesta, la licenciada Ortiz suscribió una carta con fecha de 10 de abril de 2008.<sup>4</sup> Por su pertinencia, transcribimos el documento, tal y como fue redactado:

Respondemos a su comunicación del 3 de abril de 2008 en relación al tema en referencia.

Incluimos en anejo comunicación del 28 de marzo de 2008, en donde se autorizó el pago de dos horas extras de viaje desde su residencia al Laboratorio Caguas y del Laboratorio Caguas a su residencia en Yabucoa. También se autorizó para pago en programa Kronos 40 minutos de labor realizada en el Laboratorio. Esto suma un total de dos horas con cuarenta minutos sencillas, las cuales se pagan doble para un total de cinco horas con 10 minutos. Por lo cual la AAA cumplió con el pago de cinco horas mínimo de la Cláusula Garantía de Paga.

Según lo dispuesto en el Convenio, Artículo XXXVII, los gastos de transportación serán reembolsados cuando el empleado se le requiera trabajar fuera de su sitio oficial de trabajo, por lo cual en este caso no aplica reembolso para gastos de transportación.

Por lo antes expuesto, la AAA cumplió con todos los incisos de la Cláusula de Garantía de Paga establecidos en el Convenio HIEPAAA vigente.

6. Inconforme con la contestación de la licenciada Ortiz, el 15 de abril de 2008, la señora de la Rosa suscribió una comunicación dirigida al Sr. Miguel A. Marrero Santiago, presidente de la Unión, solicitándole su intervención en este asunto.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Exhibit 6 Conjunto.

<sup>5</sup> Exhibit 4 Conjunto.

7. El 25 de abril de 2008, la Unión sometió la querrela dirigida al Director Ejecutivo de la Región Este de la Autoridad.<sup>6</sup> La querrela, suscrita por el Presidente de la Unión, expresó lo siguiente:

La señora Glenda de la Rosa, Microbióloga II en el Laboratorio Central de Caguas, sometió una queja a su supervisora Lic. Cruz Minerva Ortiz, Gerente de Laboratorios Microbiológicos, por la aplicación de la Disposición General 3, Garantía de Trabajo o de Paga, a trabajos realizados el 23 de marzo de 2008. **La empleada reclama la garantía de paga de cinco (5) horas, el tiempo de viaje entre su residencia y el sitio de trabajo y viceversa más los gastos de transportación, según se establece en el Artículo XXXII del Convenio Colectivo HIEPAAA vigente.**

La aplicación contraria a lo antes mencionado constituye una violación al Convenio y al uso y costumbre en la práctica establecida para el pago del beneficio.

Solicitamos su intervención para la solución de esta controversia. De conformidad con el Artículo XI del Convenio, se le concede un término de quince (15) días para contestar esta reclamación.

Énfasis suplido.

8. Mediante carta de 8 de mayo de 2008, la Sra. Vivian Donato, Directora de Recursos Humanos, contestó la querrela.<sup>7</sup> La Directora le informó al señor Marrero Santiago que la querrela no procedía porque la Autoridad había cumplido con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente. En la carta, la Directora indicó, según los términos del documento, lo siguiente:

**...la empleada reclama la garantía de paga de cinco (5) horas, el tiempo de viaje, más los gastos de transportación.**

---

<sup>6</sup> Exhibit 2 Conjunto.

<sup>7</sup> Exhibit 3 Conjunto.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo XXXII del Convenio Colectivo vigente HIEPAAA, nos dimos a la tarea de investigar y efectivamente en la nómina correspondiente al 9 de abril de 2008 fue cobrada las horas extras de dos punto setenta y cinco (2.75) como dobles, o sea, cobró cinco punto cinco (5.5) horas del trabajado realizado correspondiente al 23 de marzo de 2008.

Por otro lado, los gastos de transportación según el Artículo XXXII del Convenio HIEPAAA serán reembolsados cuando el empleado se le requiera trabajar fuera de su sitio oficial de trabajo y éste no fue el caso.

Por lo antes expuesto, entendemos que la AAA cumplió con lo establecido en el convenio.  
Énfasis suplido.

9. El 2 de junio de 2008, la Unión, inconforme con la contestación de la Autoridad, presentó esta querrela ante el foro de arbitraje.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, debemos determinar si proceden o no las reclamaciones por concepto de la garantía de paga de cinco (5) horas por tiempo de trabajo, tiempo de viaje y gastos de transportación de la empleada Glenda de la Rosa.

En primer lugar, con relación a la controversia que trata sobre los gastos de transportación, resolvemos que le asiste la razón a la Autoridad. El Convenio Colectivo aplicable establece claramente que el pago por concepto de gastos de transportación procede cuando se le requiera al empleado trabajar fuera de su sitio oficial de trabajo.



En este caso, a la señora de la Rosa se le requirió trabajar horas extras en su sitio oficial de trabajo.

En segundo lugar, respecto a las horas extras y al tiempo de viaje, las cláusulas del Convenio Colectivo aplicable disponen, en lenguaje claro y libre de ambigüedad, lo siguiente:

1. Al empleado que trabajó horas extras se le pagará a dos veces el tipo de su salario por hora regular (Artículo XVIII);
2. El empleado que fue requerido a trabajar horas extras, se presentó a trabajar **y no fue utilizado en el trabajo** para el cual se le citó o en otro trabajo similar tendrá el derecho a recibir la paga por razón de la garantía mínima de cinco (5) horas al tipo de salario regular por hora (Artículo XXXII, Sección 3, Inciso a);
3. El empleado que fue requerido a trabajar horas extras y trabajó, como en el caso de marras, el importe<sup>8</sup> de las horas trabajadas por éste se computará a razón del tipo extraordinario de salario. Si este importe es igual o sobrepasa el importe de cinco (5) horas al tipo regular de trabajo, las partes entenderán que se cumplió con la paga por concepto de la garantía mínima que se establece en el Artículo XXXII, Sección 3, inciso b);

---

<sup>8</sup> El Diccionario de la Lengua Española define importe como: Cuantía de un precio, crédito, deuda o saldo. <http://www.rae.es/rae.html/importe>.

4. Al empleado que se le requiera presentarse a trabajar en horas no comprendidas en su jornada regular diaria o semanal se le pagará el tiempo de viaje de ida y vuelta (Artículo XXXII, Sección 3, Inciso c); y
5. **El tiempo de viaje de ida y vuelta al sitio de trabajo del empleado se considerará como tiempo trabajado** (Artículo XXXVII, Sección 1, Inciso a).  
Énfasis suplido.

En tercer y último lugar, el lenguaje claro e inequívoco de las cláusulas antes mencionadas exige que la *Árbitro*, en su función de interpretarlas y aplicarlas se ciña al significado expresado por las partes. Es menester señalar que es doctrina establecida en el campo de las relaciones laborales que si el lenguaje de las cláusulas en un convenio colectivo es claro e inequívoco, el árbitro no le dará otro significado que no sea el expresado por las partes.<sup>9</sup>

En este caso, la Querellante trabajó cuarenta (40) minutos por tiempo extra. Por consiguiente, este tiempo se le pagará a dos veces el tipo de su salario por hora regular. En términos de tiempo, nos referimos al doble, que son ochenta (80) minutos, equivalentes a una (1) hora y veinte (20) minutos.

Por concepto de tiempo de viaje, la señora de la Rosa reclamó dos (2) horas. Conforme al Artículo XXXVII, Sección 1, Inciso a, se establece claramente que el tiempo de viaje se considerará **como tiempo trabajado**. Por lo tanto, el tiempo de viaje, por ser

---

<sup>9</sup>Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition (2003), págs. 436-439.

considerado como tiempo trabajado, se incluirá en el cómputo del importe de las horas trabajadas por el empleado, a razón del tipo extraordinario de salario, a tenor con el Artículo XXXII, Sección 3, inciso b del Convenio Colectivo aplicable. El doble del tiempo de viaje de ida y vuelta que reclamó la Querellante equivale a cuatro (4) horas.

En total, la empleada debió recibir la paga correspondiente a cinco (5) horas con veinte (20) minutos por tiempo trabajado y por tiempo de viaje. El importe, en este caso, sobrepasa la garantía de las cinco (5) horas de paga al tipo regular de salario que establece el Artículo XXXII del Convenio Colectivo aplicable.

De la Prueba Conjunta Número 3 se desprende el hecho de que se efectuó un pago a la Querellante de cinco punto cinco (5.5) horas por tiempo trabajado y por tiempo de viaje. Este importe es mayor a la garantía mínima que se dispone en el Artículo XXXII, Disposición General 3 del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Por tal razón, concluimos que la Autoridad cumplió con la garantía que se establece en dicho Artículo.

En Lorillard Inc., 87 LA 507, 512 (1986), el Árbitro Samuel L. Chalfie resolvió:

An Arbitrator in a labor arbitration matter is confined to the interpretation and application of the Collective Bargaining Agreement; he has the task, responsibility and limitation of interpreting and applying the pertinent terms and provisions of the Bargaining Agreement between the Union and the Company.

His function is not to rewrite that Agreement and certainly it is not to suggest, imply nor to inform the Parties of what changes should be effected, renegotiated or changed

even if his sense of justice and fairness should so dictate, or even if he believes the Agreement contains inequities. Nor can the Arbitrator allow the economic consequences of an Award influence him in his ultimate decision. The Arbitrator's Award herein must derive its essence from the Agreement, and to tell the Parties what they can or cannot do inside of that Agreement.

The principles that govern the Arbitrator's processes are best enunciated in United Steelworker's v. Enterprise Corporation, 363 U. S. 593, 46 LRRM 2423 (1960), in which the U. S. Supreme Court has set down the applicable rules that the Arbitrator must observe:

"...an arbitrator is confined to interpretation and application of the collective bargaining agreement; he does not sit to dispense his own brand of industrial justice. He may of course look for guidance from many sources, yet his award is legitimate only so long as it draws its essence from the collective bargaining agreement. When the Arbitrator's words manifest an infidelity to this obligation, courts have no choice but to refuse enforcement of the award." 363 U.S. at 597.

It is an established arbitral rule of construction, as well as a legal rule, that when a contract language is clear and unambiguous, the intent of the Parties is to be found in its clear language and not in the Parties' conduct, although they are supposedly acting under its terms. The Parties themselves may act under its terms as they see fit, and even contrary to its terms, but this does not justify an arbitrator, at the request of one of the Parties, to interpret the contract otherwise than is written.

...When a contractual provision contains clear and unambiguous language, it requires no construction.

In the absence of ambiguity, it is the duty of the Arbitrator to uphold the insistence of one party that the valid Agreement be applied exactly as the Parties themselves wrote it, even if such strict application results in inconvenience or unfairness to the other party to the Agreement. An Arbitrator

cannot substitute his own judgment of what is proper and just for what the Parties themselves have clearly agreed upon.

Por lo anteriormente expuesto, determinamos que el Patrono cumplió con la garantía de paga por tiempo de trabajo, con el pago del tiempo de viaje y no procede el reembolso de los gastos de transportación, toda vez que a la señora de la Rosa no se le requirió trabajar fuera de su sitio de trabajo.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

#### **VI. LAUDO**

A la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable determinamos que no proceden las reclamaciones por concepto de la garantía de paga de cinco (5) horas por tiempo de trabajo, tiempo de viaje y por gastos de transportación de la empleada Glenda de la Rosa. Siendo ello así, se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, el 21 de mayo de 2009.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

#### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, hoy 22 de mayo de 2009, y se remite copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA GLORIA E FLORES ANDINO  
DIRECTORA AUXILIAR RELACIONES LABORALES  
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS  
APARTADO 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

SR MIGUEL A MARRERO SANTIAGO  
PRESIDENTE  
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
PROFESIONALES DE LA AUTORIDAD DE  
ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS  
URB VALENCIA  
325 CALLE ÁVILA  
SAN JUAN PR 00923-1518

LCDA HEIDI MIRANDA BROCO  
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA  
PO BOX 193317  
SAN JUAN PR 00919-3317

LCDO ALEJANDRO TORRES  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B-4  
SAN JUAN PR 00918-3416

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III