

GOBIERNO 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

**UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA (UIA)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-18-1124

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-13-1508

**SOBRE: RECLAMACIÓN -
ACUMULACIÓN DE DÍAS FERIADOS**

CASO NÚM.: A-18-1125

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-13-1509¹

**SOBRE: RECLAMACIÓN - PAGO DE
HORAS EXTRAS**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de los casos de epígrafe, se celebró el miércoles, 17 de mayo de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ese día, las partes acordaron presentar el caso mediante los documentos que se nombran a continuación: el acuerdo de sumisión, la estipulación de hechos y alegatos escritos. Los casos quedaron sometidos el viernes 23 de junio de 2017.

¹ Casos agrupados a solicitud de las partes.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA)**, en adelante “**la Autoridad**”, compareció el Sr. Carlos J. Córdova, representante de la AAA.

Por la **Unión Independiente Auténtica (UIA)**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: el Sr. José Lozada, presidente de Capítulo y el Sr. Héctor Motta, secretario de la UIA.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión. Los proyectos de sumisión presentados por las partes en el **Caso Núm. A-13-1508** fueron los siguientes:

POR EL PATRONO:

- a. Que el Honorable Árbitro determine que la presente querrella no es arbitrable procesalmente, conforme las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.
- b. Que al Honorable Árbitro determinar que la querrella no es arbitrable procesalmente, desestime la presente querrella con perjuicio a favor de la AAA.
- c. Que del Honorable Árbitro determinar que la querrella es procesable, determine que la Autoridad actuó correctamente al no acumularle al empleado los días feriados por no serle de aplicación según el Convenio Colectivo 2012-2015.
- d. Que al Honorable Árbitro determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime la presente querrella con perjuicio a favor de la AAA.

POR LA UNIÓN:

1. Que la Honorable Árbitro Vázquez Pérez determine a la luz los argumentos y/o prueba presentada, que la AAA violó el Convenio Colectivo vigente al no acumular los días por trabajar fijados al compañero Francisco Medina Viruet.

2. Se ordene a la parte Querellada realizar la acumulación de los días reclamados por el Querellante. Se ordene al Patrono un cese y desista de esta acción, así como cualquier otro remedio que proceda en este caso.

Para el **Caso Núm. A-13-1509**, las partes presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

- a. Que el Honorable Árbitro determine que la presente querella no es arbitrable procesalmente, conforme las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.
- b. Que al Honorable Árbitro determinar que la querella no es arbitrable procesalmente, desestime la presente querella con perjuicio a favor de la AAA.
- c. Que del Honorable Árbitro determinar que la querella es procesable, determine que la Autoridad actuó correctamente al pagarle las horas extras trabajadas a tiempo y medio.
- d. Que al Honorable Árbitro determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime la presente querella con perjuicio a favor de la AAA.

POR LA UNIÓN:

1. Que la Honorable Árbitro Vázquez Pérez determine a la luz del Convenio Colectivo vigente que la AAA incumplió con el pago de horas extras al proceder con el pago a 1 ½ tiempo y no doble al compañero Francisco Medina Viruet.
2. Se ordene a la parte Querellada realizar el pago del ½ tiempo que dejó de devengar el Querellante. Se ordene el pago de una cantidad igual a la dejada de devengar como penalidad. El pago de honorarios de abogado. El pago de intereses legales una vez emitido el Laudo. Se ordene al Patrono un cese y desista de esta acción.

De conformidad con la prueba documental presentada por las partes, sus respectivos proyectos de sumisión y la facultad reglamentaria conferida a la Árbitra, se determina que los asuntos a ser resueltos en los referidos casos son los siguientes:

1. Determinar si los casos son procesalmente arbitrables o no. De no serlo, se procederá a desestimarlos.
2. De determinar que los casos son arbitrables, que la Árbitra determine conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable si, en el **Caso Núm. A-13-1508**, el Patrono violó el Convenio Colectivo al no acumularle al Querellante los días feriados. De resolver que el Patrono violó el Convenio Colectivo, que determine el remedio adecuado.
3. De los casos ser arbitrables, la Honorable Árbitra determinará conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable si, en el **Caso Núm. A-13-1509**, el Patrono violó el Convenio Colectivo al pagarle al Querellante tiempo y medio de horas extras trabajadas en lugar de ser pagadas a tiempo doble. De resolver que el Patrono violó el Convenio Colectivo, que determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO²

Artículo IX (A)

Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas

A. [...]

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1- Si algún empleado tuviera una querella 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

² Convenio Colectivo AAA-UJA 2012-2015, según estipulado por las partes.

haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A. La querella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones del Convenio aplicables y el remedio solicitado.

Artículo XXI

Personal No Regular- (Transitorio)

A. Condiciones de Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropiada en las siguientes situaciones siempre que no se afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

[...]

G. Empleados no Regulares Reclutados con Posterioridad al 1ro. de febrero del 2011

1. Estos empleados se regirán por los términos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como Anejo III de este convenio.

Estipulación del 12 de noviembre de 2010 (Anejo III del Convenio Colectivo (en lo pertinente))

ACUERDAN

UNO: [...]

[...]

OCHO: Los candidatos que se recluten bajo los términos de esta estipulación le aplicarán, única y exclusivamente las siguientes condiciones de empleo:

- a) Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado.
- b) Bono de Navidad bajo los términos y condiciones de la Ley Núm. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada.

- c) Acumulación de licencia de vacaciones de un día y cuarto (1.25) por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- d) Acumulación de licencia de enfermedad de un (1) día por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- e) Pago de dietas según aplique.
- f) Cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por Ley aplicable a la AAA.

IV. PRUEBA ESTIPULADA POR LAS PARTES

A. PRUEBA DOCUMENTAL

- I. Convenio Colectivo AAA-UJA 2012-2015

B. HECHOS ESTIPULADOS

- I. Las partes han estipulado los siguientes hechos para la reclamación A-13-1508:

- a. EL querellante, Francisco Medina Viruet, tenía estatus de empleado transitorio con la Autoridad para la fecha de sus reclamaciones.

- II. Las partes han estipulado los siguientes hechos para la reclamación A-13-1509:

- a. EL querellante, Francisco Medina Viruet, tenía estatus de empleado transitorio con la Autoridad para la fecha de sus reclamaciones.

- b. Las horas extra trabajadas por el Querellante en los días de la reclamación, le fueron pagadas a tiempo y medio.

V. RELACIÓN DE HECHOS

- 1. Las partes acordaron regir sus relaciones obrero-patronales mediante un Convenio Colectivo que entró en vigor el 1 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2015. (**Exhibit 1 Conjunto**).

2. El querellante, Francisco Medina Viruet, ocupaba el puesto de Trabajador de Sistemas Operacionales en la Autoridad desde el 3 de noviembre del 2011. **(Exhibit III AAA)**. El Querellante era un empleado transitorio para la fecha de sus reclamaciones, según la prueba estipulada por las partes.
3. El 21 de septiembre del 2012, mediante carta suscrita por el delegado de la Unión, William Colón Pagán, le comunicó al supervisor de la Agencia Comercial de Guayama, Raúl Santiago que el señor Medina Viruet estaba reclamando la acumulación de días feriados y el pago de horas extras. **(Exhibit II AAA y Anejo I Unión)**
4. La Unión solicitó en su querrella la acumulación de los siguientes días feriados: abril 22 del 2011 (Viernes Santo); noviembre 11 del 2011 (Día del Veterano); noviembre 214 del 2011 (Día de Acción de Gracias); diciembre 26 del 2011 (Día de Navidad); enero 2 del 2012 (Año Nuevo); enero 6 del 2012 (Día de Reyes); febrero 20 del 2012 (Natalicio de Jorge Washington y Día de los Gobernadores); abril 6 del 2012 (Viernes Santo); abril 16 del 2012 (Día de José De Diego); mayo 28 del 2012 ((Día de la Recordación); julio 4 del 2012 (Independencia de Estados Unidos de América); julio 25 del 2012 (Constitución de Puerto Rico); julio 27 del 2012 (Natalicio de Celso Barbosa); septiembre 3 del 2012 (Día del Trabajo). **(Véase Exhíbit III AAA y Anejo 1A Unión)**.

5. El 3 de octubre del 2012, el supervisor José R. Santiago suscribió una carta dirigida al delegado Colón Pagán. En la misma expresó que la reclamación sobre pago de horas extras y acumulación de días feriados no procedía debido a que el Querellante era un empleado transitorio y, además porque la Unión no cumplió con los términos del Artículo IX (A) del Convenio Colectivo. **(Anejo II Unión).**
6. El 9 de noviembre del 2012, la Unión presentó la solicitud para ver el arbitraje de la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD

La Autoridad planteó que las querellas no eran arbitrables procesalmente por no haber sido presentadas ante el supervisor dentro del término de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Sin embargo, luego de analizar la prueba presentada mediante documentos al efecto resolvemos que la Autoridad no presentó evidencia suficiente para convencer a la árbitra de que la Unión incurrió en violación al término establecido en el procedimiento de quejas y agravios. En caso de dudas, los árbitros han resuelto a favor de la arbitrabilidad. Por tanto, las querellas son arbitrables procesalmente.

B. SOBRE EL CASO NÚM. A-13-1508

En lo que respecta al referido caso, debemos determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al no acumularle los días feriados al Querellante o no. El

Querellante fue contratado por la Autoridad el 3 de noviembre de 2011, como empleado transitorio. En el Artículo XXI, Inciso G (1), del Convenio Colectivo se establece, palmariamente, que los empleados reclutados a partir del 1 de febrero de 2011, se regirán por los términos de la Estipulación del 12 de noviembre de 2010. En la referida Estipulación se establece claramente también que las licencias de vacaciones y enfermedad serán acumuladas y pagadas. Empero, no se establece ni se hace referencia a la acumulación de días feriados como un beneficio para los empleados transitorios reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011. De este modo entonces, luego de analizar y ponderar la prueba presentada, determinamos que la reclamación de acumulación de días feriados no procede. Veamos.

Cuando el lenguaje del Convenio Colectivo es claro y libre de ambigüedad, se debe dar cumplimiento a la letra, según pactado por las partes. Las partes acordaron las condiciones de empleo de los empleados reclutados bajo la Estipulación en su Inciso OCHO (8). En el sub inciso f del Inciso OCHO (8), se dispone que a estos empleados transitorios les aplicará como condición de empleo cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por ley aplicable a la AAA. Por lo tanto, determinamos que los beneficios adicionales contemplados en el Convenio Colectivo **y que son adicionales a lo establecido en ley**, no son de aplicación a los empleados transitorios nombrados a partir del 1 de febrero de 2011. (Énfasis nuestro).

C. SOBRE EL CASO NÚM. A-13-1509

Debemos determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al pagarle al Querellante a tiempo y medio las horas extras trabajadas, en lugar de ser pagadas a tiempo doble. Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al pagar al querellante Francisco Medina Viruet tiempo y medio por horas extras trabajadas.

En el Artículo XXI del Convenio Colectivo se establece que los empleados reclutados a partir del 1 de febrero de 2011, se regirán por los términos de la Estipulación del 12 de noviembre de 2010. El Querellante fue contratado por la Autoridad el 3 de noviembre de 2011, como empleado transitorio.

En la referida Estipulación, Inciso OCHO (8) (f), se establece que a los empleados transitorios les aplicará como condición de empleo cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por ley aplicable a la AAA. Tocante a este asunto, llamamos la atención al hecho de que el 18 de febrero de 2016, la Honorable árbitra Ruth Couto Marrero, mediante el Laudo A-14-1052, determinó, y con lo cual concurrimos, lo siguiente:

Lo concerniente al pago del trabajo en tiempo extraordinario lo rige la ley 379 del 15 de mayo de 1948, 29 L.P.R.A. 271. Dicha Ley dispone que sólo podrá trabajarse en exceso de la jornada ordinaria de ocho (8) horas de labor mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de su salario ordinario.³ Por su parte, la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standard Act), dispone que el trabajo realizado en exceso de cuarenta horas durante una semana

³ Alberto Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, Octava Edición, Revisada 2005, pág. 57.

debe compensarse a base de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.⁴

El lenguaje del Convenio Colectivo aplicable a los empleados no regulares (transitorios), reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011, como lo es el Querellante, dispone que a éstos le será extensivo, como condición de empleo, cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por ley aplicable a la Autoridad. Esto, haciendo una distinción de otros empleados cobijados bajo el Convenio Colectivo ante nuestra consideración. Según surge de la evidencia presentada ante nos para el caso de marras, el pago del tiempo extraordinario trabajado por el Querellante se realizó conforme a las leyes aplicables, por lo que cumple con lo dispuesto en el Convenio Colectivo para los empleados no regulares (transitorios) reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011, como lo es el Querellante.

Dado a lo anteriormente expresado y según la prueba documental presentada por las partes y los hechos estipulados, resolvemos que el pago de tiempo extra se realizó conforme a la ley, por lo que cumple con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Por lo tanto, la reclamación del Querellante del pago a tiempo doble del tiempo extra trabajado no procede.

VI. LAUDO

1. Las querellas son arbitrables procesalmente.
2. Determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al no acumular los días feriados al Querellante. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del **Caso Núm. A-13-1508.**

⁴ Ídem.

3. Determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al pagarle al Querellante las horas extras trabajadas a tiempo y medio y no haberlas pagado a tiempo doble. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del **Caso Núm. A-13-1509**.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de febrero de 2018.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 7 de febrero de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA EMPLS AAA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR JOSE LOZADA BERBERENA
PRESIDENTE CAPITULO HUMACAO
UIA
#49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDA AINEZ MEDINA RESTO
DIRECTORA AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR CARLOS J CORDOVA
REPRESENTANTE
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III