

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
(Autoridad o Patrono)

y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
A.A.A.
(Unión o UIA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-1052

SOBRE: PAGO DE HORAS EXTRAS

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 10 de febrero de 2015. En esa ocasión, las partes presentaron su prueba documental y solicitaron sustentar su caso mediante memorandos de derecho. La fecha para entregar dichos escritos, ocasión en que el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación fue el 10 de marzo de 2015.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, en adelante "la A.A.A. o el Patrono", comparecieron: Carlos J. Córdova Rolón, oficial de Relaciones Laborales y portavoz y María I. Rivera Rivera, testigo.

Por la **Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A.**, en adelante "la Unión o la U.I.A.", comparecieron el Lic. Ricardo J. Goytía, asesor legal y portavoz; José E. Maldonado Torres, representante; Gilberto Meléndez Félix, Delegado; y Elvys H. Rivera, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión:

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si el pago de las horas extra estuvo de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo. De no estarlo, que se le pague adecuadamente.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que este Honorable Foro determine si la AAA actuó correctamente y conforme las disposiciones del Convenio Colectivo, al pagarle al empleado a tiempo y medio las horas extra trabajadas.

Que de este Honorable Foro entender que la AAA actuó de manera correcta, desestime la presente querella con perjuicio a favor de la AAA.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si el pago del tiempo extraordinario de trabajo reclamado por el Querellante se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. De no haberlas pagado conforme establece el Convenio, que se ordene el pago según las disposiciones contractuales pertinentes. De haber sido pagadas de manera correcta, que se desestime la presente querella.

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

Artículo XXI

PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)

A. Condiciones de Reclutamiento

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

...

G. Empleados no regulares con posterioridad al 1ro de febrero de 2011

1. Estos empleados se regirán por los términos contenidos 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.

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015. Exhibit I Conjunto.

- 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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la Autoridad y la UIA estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.
2. El querellante, Elvys H. Rivera, fue reclutado como Trabajador de Alcantarillado en nombramiento transitorio el 2 de julio de 2012.
3. El 6 de septiembre de 2013, el Querellante reclamó ante el Supervisor de Operaciones, Joel Cabán, que unos trabajos realizados en tiempo extraordinario durante los años 2012 y 2013, le habían sido pagados a tiempo y medio, a su entender, de manera incorrecta. Según su parecer, en virtud de las disposiciones del Convenio Colectivo, le correspondía el pago a razón del doble por hora³.
4. El 17 de septiembre de 2013, el señor Cabán respondió el reclamo del Querellante. En la misiva exhortó al Querellante a continuar el trámite según lo establece el Convenio Colectivo⁴.

³ Exhibit II Conjunto.

⁴ Exhibit III Conjunto.

5. El 30 de septiembre de 2013, el Presidente Interino del Capítulo de Humacao de la U.I.A., René Lebrón Rivera, le dirigió el reclamo del Querellante a la atención del Director Regional del Este, Sr. Francisco Martínez⁵.
6. El 4 de octubre de 2013, la Directora Regional de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Región Este, Brenda Liz Montalvo Rivera, contestó la carta al señor Lebrón. En la misma le indicó, en torno al reclamo, que al Querellante le aplicaba la Estipulación firmada entre la A.A.A. y la U.I.A. el 12 de noviembre de 2010, por lo que los pagos realizados en el periodo reclamado fueron realizados correctamente.
7. El 18 de octubre de 2013, la Unión, en representación del Querellante presentó la querrela en torno al reclamo antes descrito ante este foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el pago del tiempo extraordinario de trabajo para los periodos que el Querellante reclamó fue realizado adecuadamente por la Autoridad.

La posición de la Unión es que le corresponde el pago de horas extras a razón del doble de su salario. El Patrono, por su parte, entiende que las horas extras pagadas a tiempo y medio proceden toda vez que el Querellante es un empleado transitorio, reclutado luego del 1 de febrero de 2011, por lo que le es aplicable el Artículo XXI del Convenio Colectivo, y no el Artículo X, inciso 3, con relación al pago de horas extras. Veamos.

⁵ Exhibit IV Conjunto.

El Querellante fue nombrado en su puesto en la Autoridad mediante contrato de empleo no regular (transitorio), el 2 de julio de 2012. La disposición del Convenio Colectivo que rige al personal no regular (transitorio) es el Artículo XXI. En dicho Artículo, en su inciso G (1), se establecen unos términos de empleo específicos para los empleados reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011. Esto, mediante una Estipulación entre las partes firmada el 12 de noviembre de 2010, y que forma parte del Convenio Colectivo⁶ como su Anejo III. En dicha Estipulación, se menciona explícitamente, que en torno al pago de bono de Navidad y las licencias de vacaciones y enfermedad, serán acumuladas y pagadas según disponen las leyes locales que versan sobre dichos beneficios. Además, en su disposición OCHO (f.) menciona que a **estos empleados le aplicará como condición de empleo cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por Ley aplicable a la Autoridad. (Énfasis nuestro.)**

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 ordinario⁷. 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 debe compensarse a base de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares⁸.

⁶ Exhibit I Conjunto.

⁷ Alberto Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, Octava Edición, Revisada 2005, pág. 57.

⁸ ídem.

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 evidencia⁹ 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.

Acorde a la discusión que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

El pago del tiempo extraordinario de trabajo reclamado por el Querellante se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. Se declara sin lugar la presente querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 18 de febrero de 2016.



RUTH L. COUTO MARRERO
ÁRBITRO

⁹ Exhibit II Conjunto.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 18 de febrero de 2016 y remitida

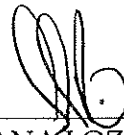
copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ E. MALDONADO TORRES
REPRESENTANTE GENERAL UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR. ALBERTO FELICIANO NIEVES
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DIAZ
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR. CARLOS J. CÓRDOVA ROLÓN
OFICIAL DE SERVICIOS GERENCIALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III