

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P.O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO (AEELA) (Compañía) Y	LAUDO SOBRE: CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, RECLAMACIÓN DEL SR. LUIS J. PÉREZ TORRES Y OTROS
UNITED AUTO WORKERS (UAW), LOCAL 1850 (Unión)	CASOS NÚM.: A-14-2252 Y A-14-2722 ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 11 de julio de 2017, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

United Auto Workers, Local 1850, en adelante "UAW" o la "Unión", compareció representada por el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal, y el Sr. Moisés Maldonado, representante sindical. Los Sres. Luis Pérez y Luis Santa, querellantes, también estuvieron presentes.

La Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado, en adelante AEELA o la "Asociación", compareció representada por el Lcdo. Manuel A. Núñez, asesor legal y portavoz. La Sra. Edith Lúgaro y el Ing. Héctor M. Rivera comparecieron como testigos.

Ambas tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 11 de agosto de 2017, cuando expiró el plazo concedido para la presentación de alegatos.

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.

AEELA propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al cambiar el turno de los reparadores generales”

Por otro lado, UAW propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al cambiarle los turnos de trabajo de [sic] los querellantes Sr. [sic] Luis Pérez, Luis Santa, Alberto Rodríguez y Pedro Noble.”

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^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al efectuar el cambio de los turnos de trabajo a los querellantes Sres. Luis Pérez, Luis Santa, Alberto Rodríguez y Pedro Noble, y proveer un remedio

^{1/} Véase el Artículo XIII, 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...”

congruente con la determinación anterior, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los Sres. Luis Pérez, Luis Santa, Alberto Rodríguez y Pedro Noble ocupan cada uno una plaza de Reparador General II, en el Departamento de Infraestructura y Seguridad de la Asociación. Los referidos empleados, ordinariamente, estaban asignados al turno nocturno, y por tal razón eran acreedores al pago de una "compensación adicional" o diferencial.

AEELA cambió el horario de trabajo de los referidos empleados, atendiendo una recomendación del Director del Departamento de Servicios Administrativos, Ing. Héctor M. Rivera Colón. Con dicho cambio la Asociación pretendía maximizar la utilización de su recurso humano, en el horario de mayor necesidad.

La señora Lúgaro se reunió con la presidenta de la Local 1850 de la UAW, Sra. Mayra Muñoz Delgado, y le informó a ésta lo siguiente:

1. A partir del 7 de enero de 2014, la brigada nocturna de mantenimiento tendría el siguiente horario de trabajo: 10:00 a.m. a 6:30 p.m.; con una hora para tomar alimentos de 2:30 p.m. a 3:30 p.m.
2. Asimismo, a partir de la referida fecha, al señor Pérez Torres se le asignaría el siguiente horario de trabajo: 7:30 a.m. a 4:00 p.m.; con una hora para tomar alimentos de 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

La Unión propuso aceptar el cambio con la condición de que no se eliminara el diferencial por turno nocturno a los empleados afectados por el referido cambio. La Asociación indicó que no podía aceptar tal propuesta porque se vería obligada a realizar un pago indebido, quedando expuesta a señalamientos de los reguladores.

El 9 de enero de 2014, se llevó a cabo otra reunión entre las señoras Lúgaro y Muñoz, y al cabo de la misma se hizo evidente que se había alcanzado un impasse en la negociación, y por tal razón AEELA implantó los cambios el 18 de febrero de 2014.

Cabe señalar que, respondiendo a una solicitud del señor Pérez Torres, éste también fue asignado al horario de trabajo: 10:00 a.m. a 6:30 p.m.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los casos de epígrafe, que fueron instados al amparo de un convenio colectivo vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017, tienen como génesis un cambio de horario a unos integrantes de la brigada nocturna de mantenimiento de la AEELA.

AEELA alega que “[s]urge del análisis al Convenio Colectivo que no existe ninguna limitación a la prerrogativa gerencial de AEELA de cambiar itinerarios de trabajo”; que “aún sin existir una obligación de negociar este cambio de itinerario de trabajo, el patrono llevó a cabo dos reuniones con la unión para negociar el asunto”; que “el cambio de horario de los reparadores se debió a razones legítimas del patrono que caen dentro del marco de prerrogativa gerencial de AEELA”, y que “el cambio de horario... permitiría que AEELA maximizara la utilización de los recursos de la empresa en el horario de mayor necesidad”.

Por su parte, UAW sostiene que la “AEELA... violó el Convenio Colectivo vigente... al cambiar el turno de trabajo de los reparadores generales del Departamento de Infraestructura y Seguridad, sin negociar los mismos con la Unión y sin que mediara la autorización de los empleados afectados, y al así hacerlo eliminarles el diferencial que recibían antes de dicho cambio”.

Es preciso mantener el adecuado balance entre el interés de los empleados de preservar sus beneficios y el valor también protegido de velar por las prerrogativas gerenciales. Los patronos, tanto en el proceso de negociación como en el arbitraje, buscan definir aquellos aspectos de su negocio o áreas donde a las uniones no les será permitido participar. Los patronos pueden lograr con toda seguridad una disposición contractual explícita vinculada con sus derechos. Asimismo, pueden pactar, tal como sucede en el presente caso, que la Unión acepte que el Patrono “retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios”. Véase el Artículo 7 del Convenio Colectivo aplicable. Esta disposición contractual establece, además, que “[d]ichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio”. Véase, además, el Artículo 12 del propio convenio en el que se establece que “[l]a Unión reconoce el derecho de la Asociación a trasladar empleados para cubrir necesidades del servicio y/o para balancear la fuerza laborar de acuerdo al volumen de trabajo o por cualquier razón legítima”. Por consiguiente, AEELA arguye que, “el cambio de horario... permitiría que AEELA maximizara la utilización de los recursos de la empresa en el horario de mayor necesidad”; en consecuencia, “el cambio de horario de los reparadores se debió a razones legítimas del patrono que caen dentro del marco de prerrogativa gerencial de AEELA”.

Una de las situaciones más comunes en las que se plantean el alcance del ejercicio de las prerrogativas gerenciales tiene que ver con los procesos de asignación de trabajo y de horarios. Se confirma el derecho implícito de la administración para determinar si existe una necesidad de servicio y por consiguiente una necesidad de trasladar personal, en ausencia de una limitación al ejercicio de dicho derecho contenida en el convenio colectivo. La teoría de los derechos reservados o residuales postula que el patrono retiene todos los derechos que poseía antes de comenzar a negociar, excepto aquellos derechos definidos y limitados en el contrato. Asimismo, respecto de las limitaciones, en el propio Artículo 12 se dispone claramente que “[s]i por necesidades de servicio, se traslada uno o más empleados del turno nocturno al turno diurno, éstos continuarán devengando el diferencial que recibían en el turno nocturno”. Esta disposición parece estar en conflicto con lo establecido en la Sección Cuarta del Artículo 30 del convenio colectivo, a saber: “Los empleados nombrados a jornada completa que sean asignados para trabajar turnos nocturnos, durante la vigencia de este convenio, en las clasificaciones indicadas en la Sección Primera de este Artículo, recibirán un mínimo de un cinco por ciento (5%) de su sueldo mensual mientras trabajen en dicho turno durante su primer año, un 7% durante su segundo año, un 9% durante su tercer año y un 11% durante su cuarto año. Los empleados a jornada completa que a la fecha de [sic] otorgamiento de este convenio, sean o estén asignados para trabajar turnos nocturnos, recibirán una compensación adicional de un doce por ciento (12%) sobre su sueldo mensual mientras trabajen en dicho turno.” Se advierte que es imperativo armonizar ambas disposiciones contractuales.

Con relación a los criterios generales de interpretación de contratos, nuestro Código Civil indica, además, que cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas y casos diferentes de aquéllos que los contratantes se propusieron pactar. *Art. 1235 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3473*. Asimismo, se debe recordar las máximas que rigen en nuestro ordenamiento en materia de interpretación de contratos, a saber: las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas, y si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y discordante, esa es la interpretación que será preferida. El convenio colectivo no debe ser interpretado de manera que produzca un resultado absurdo, ilegal, o que tenga el efecto de hacer inefectivo el propio convenio.

La prueba establece que AEELA cambió el horario de trabajo de la brigada nocturna de mantenimiento, atendiendo una recomendación del director del departamento de servicios administrativos, Ing. Héctor M. Rivera Colón; que con dicho cambio la AEELA pretendía maximizar la utilización de su recurso humano, en el horario de mayor necesidad; que las partes, conscientes de que el deber de negociar no se extingue con la firma del convenio colectivo, se reunieron en dos ocasiones con el propósito de llegar a un acuerdo sobre la implantación de los traslados de turnos; que la Unión propuso aceptar el cambio con la condición de que no se eliminara el diferencial por turno nocturno a los empleados afectados por el referido cambio, a lo que se opuso la Asociación, y que cuando se le hizo evidente que se había alcanzado

un impasse en la negociación, la AEELA efectuó los traslados con la consiguiente eliminación del diferencial.

No está en controversia si hubo o no buena fe durante la referida negociación, de parte de AEELA y/o la UAW. Adviértase, además, que es conocido que la buena fe se presume siempre; que quien alega mala fe tiene el peso de la prueba, y que no obra en el expediente prueba alguna de mala fe observada durante el proceso de negociación.

Por otro lado, nótese que si se adoptara totalmente la interpretación de una y otra parte, se le estaría adicionando al convenio colectivo aplicable algo que no contiene. Habiendo determinado la necesidad de trasladar personal asignado al turno nocturno al turno diurno y en vista de que “la Unión reconoce el derecho de la Asociación a trasladar empleados para cubrir necesidades de servicio y/o para balancear la fuerza laboral de acuerdo al volumen de trabajo o por cualquier otra razón legítima”, no se puede sino resolver que la Asociación no venía obligada a negociar los términos del traslado, a menos que pretendiera eliminar algún beneficio de los trabajadores, como lo es el pago del diferencial²; en consecuencia, en ausencia de acuerdo que autorizara la eliminación del referido emolumento, la Asociación estaba impedida de así hacerlo. Lo dispuesto en la precitada Sección Cuarta del Artículo 30 del convenio colectivo aplicable debe entenderse como que se refiere sólo a los empleados que de ordinario no están asignados para trabajar turnos nocturnos. Queda claro que si, en el momento de la firma del convenio aplicable, tales empleados

² En la precitada Sección Cuarta del Artículo 12 se dispone terminantemente que “[s]i por necesidades de servicio, se traslada uno o más empleados del turno nocturno al turno diurno, éstos continuarán devengando el diferencial que recibían en el turno nocturno”.

estaban asignados para trabajar turnos nocturnos o si durante la vigencia del mismo son asignados para trabajar turnos nocturnos, "recibirán una compensación adicional... sobre su sueldo mensual mientras trabajen en dicho turno".

Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRÁ § 3375, y *Trinidad vs. Chade*, 2001 JTS 10. 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. El principio contractual de "pacta sunt servanda" establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. La buena fe es una especie de arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588 (1981). El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contratantes confían en la buena fe de contrario para que se produzca una adecuada efectividad de aquello previamente pactado en líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente *DECISIÓN*:

AEELA violó el convenio colectivo aplicable al privar a los querellantes de los casos de epígrafe del pago del diferencial; en consecuencia, se le ordena pagar a cada querellante el monto del ingreso no devengado por concepto de diferencial, desde la fecha del traslado, y el interés al tipo legal anual sobre el monto de las referidas cantidades adeudadas, que será computado a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente lo adeudado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de febrero de 2018.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 1 de febrero de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SRA MAYRA MUÑOZ
PREIDENTA
UAW, LOCAL1850
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER
SUITE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
3100 CARR 190 KM 0.7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00983

SRA PIER ANGELLY VARGAS LUQUE
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
AEELA
PO BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III