

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (AAA)
(Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA (UIA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1137

SOBRE: BONO NAVIDAD
(ARBITRAJE ACELERADO)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La controversia en epígrafe se celebró el lunes, 1 de diciembre de 2014 a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación, el 8 de diciembre de 2014, fecha concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "la Autoridad": el Lcdo. Obed Morales, director Auxiliar Senior Relaciones Laborales; la Lcda. Aurivette Deliz y la Lcda. Mariela Rexach, asesoras legales y portavoces.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. José Irene Maymí, presidente; el Sr. Luis De Jesús, vicepresidente; el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz y el Lcdo. Carlos Quiros Méndez, asesores legales y portavoces.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA AUTORIDAD

“Determinar si al amparo del Convenio Colectivo [sic] vigente (específicamente la Estipulación del 12 de noviembre de 2010 - Anejo III Convenio Colectivo), los empleados transitorios nombrados con posterioridad al 1 de febrero de 2011 tienen derecho a pago por concepto de bono de navidad diferente al que dispone la Ley Núm. 34 del 12 de junio de 1969, recién enmendada por la Ley Núm. 66 de 2014 conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del ELA de P.R.”

POR LA UNIÓN

“Determinar si al amparo del Convenio Colectivo vigente y la Estipulación firmada el 13 de septiembre de 2014, la reducción del bono de navidad de los unionados transitorios de su salario a \$600.00 está justificado o no. De determinarse que es injustificado, que el Árbitro ordene el remedio adecuado, incluyendo:

- a. El pago de la diferencia entre el bono de 6.5% adeudado y los \$600.00, así como una suma igual a dicha diferencia en concepto de compensación adicional para cada uno de los unionados transitorios.
- b. El pago de intereses, gastos y honorarios de abogado.

Luego de ponderar, evaluar y analizar ambos proyectos y la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si la reducción del bono de navidad de los empleados transitorios a \$600.00 dólares estuvo justificado o no. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio que estime pertinente.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXVI

BONO DE NAVIDAD

1. Todo empleado cubierto por este convenio, que reúna los requisitos dispuestos por la Ley Núm. 34 del 12 de julio de 1969 (la cual es adoptada por las partes a este fin como rige actualmente, o sea enmendada en lo sucesivo), tendrá derecho a un Bono de Navidad según se dispone en dicha ley. Se considerará como sueldo anual del empleado el que éste devengue del 1ro. de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que se pague el bono. Cuando el empleado se retire para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro del Gobierno o se retire por Incapacidad, tendrá derecho a que: (1) se le pague el bono en forma proporcional a los salarios devengados hasta la fecha en que se retire, aunque no haya trabajado los seis (6) meses que requiere la ley y (2) para los efectos de computar el pago se incluyan los días pro vacaciones regulares y licencia por enfermedad que se le liquiden, entiéndase que el sueldo a considerarse para ese año no podrá exceder del máximo del sueldo anual establecido en este párrafo.
2. Las partes convienen y acuerdan que el Bono de Navidad no variará en forma alguna el tipo regular de salario por hora.
3. La Autoridad pagará este bono en o antes del día 10 de diciembre de cada año, salvo de fuerza mayor.
4. Cuando el empleado utilice licencia sin sueldo motivada por una incapacidad temporera por accidente del trabajo

compensable por el Fondo del Seguro del Estado, se considerará como si estuviera prestando servicios a los efectos de determinar el tiempo de servicio requerido por ley.

5. Para efectos de determinar el monto del bono correspondiente a cada empleado se aplicará al ocho y tres cuartos (8.75%) de la cantidad de veintiocho mil dólares (\$28,000.00).
6. Del exceso de veintiocho mil (\$28,000.00) dólares y hasta la cantidad de treinta y ocho mil (\$38,000.00) dólares. Del exceso de treinta y un mil (\$31,000.00) dólares hasta la cantidad de treinta y ocho mil (\$38,000.00) dólares la Autoridad pagará el seis (6%) por ciento adicional de dicho exceso.

...

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS	SOBRE: BENEFICIOS DE RECLUTAMIENTO PARA EMPLEADOS TRANSITORIOS EN FUNCIONES DE LA UNIDAD APROPIADA DE LA UIA
v.	
UNION INDEPENDIENTE AUTENTICA DE EMPLEADOS DE LA AAA	

ESTIPULACIÓN

DE UNA PARTE: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante "AAA", representada en este acto por el Ing. José Ortiz Vázquez, Presidente Ejecutivo.

DE LA OTRA PARTE: La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante "UIA", representada en este acto por el Sr. Pedro J. Irene Maymí, Presidente.

POR CUANTO: La UIA ha presentado una reclamación a la AAA por la contratación de compañías privadas para realizar funciones de lectura de contadores y cortes de servicio.

POR CUANTO: La AAA ha justificado la contratación de dichas empresas, ya que resulta más económica que la contratación de empleados transitorios UIA por los beneficios marginales que hay que concederles.

POR CUANTO: La UIA le presentó a la AAA una propuesta para reducir el costo de la contratación de empleados transitorios para realizar las funciones de la unidad apropiada.

POR CUANTO: La UIA y la AAA han llegado a un acuerdo para poner fin a la controversia y en consideración a lo anterior, libre y voluntariamente:

ACUERDOS

UNO: La AAA transferirá a la unidad apropiada a cincuenta (50) empleados contratados por la empresa privada, y se acuerda nombrar como empleados transitorios a cincuenta (50) empleados cuyos contratos transitorios fueron cancelados el 21 de octubre de 2009. Estos tendrían antigüedad que tenían en ese momento. Se nombran ambos grupos el 16 de diciembre de 2010.

DOS: la AAA preparará una lista por región operacional (Metro, Norte, Sur, Este y Oeste) de las personas a las que no les renovó el nombramiento transitorio el 21 de octubre de 2009. El orden de cada lista será descendiente a base de la antigüedad, tomando en consideración las horas regulares de trabajo acumuladas desde la fecha de comienzo en la AAA hasta la no renovación del nombramiento.

TRES: El listado de cada región operacional que se indica en el inciso DOS, se utilizará cuando la AAA tenga la necesidad de nombrar empleados transitorios adicionales para cualquiera de las funciones de la unidad apropiada de la UIA en la región operacional correspondiente y no proceda

la renovación de los nombramientos transitorios emitidos en virtud de esta estipulación.

CUATRO: la AAA llamará a los candidatos siguiendo estrictamente el orden de la lista de la región operacional en la que exista la necesidad de hacer un nombramiento y del candidato cumplir con los requisitos y destrezas que requiere el puesto le extenderá un nombramientos transitorio. Aquel candidato al que no se le pueda extender el nombramiento transitorio por no cualificar para el puesto, se le mantendrá en la lista para que pueda ser considerado en una ocasión futura.

CINCO: De no haber candidatos cualificados para cubrir una necesidad para cualquiera de las funciones de la unidad apropiada de la UIA en una región operacional, la AAA podrá extender nombramiento transitorio a candidatos que no estén incluidos en el listado de cada región que se indica en el inciso DOS.

SEIS: Los candidatos a ser reclutados deberán cumplir con el proceso establecido en la AAA, que incluye someterse a un examen médico y presentar toda la documentación requerida por la AAA.

SIETE: Aquel candidato debidamente cualificado, que sea llamado a trabajar siguiendo el proceso anteriormente establecido y decline será eliminado de la lista.

OCHO: Los candidatos que se recluten bajo los términos de esta estipulación le aplicarán, única y exclusivamente las siguientes condiciones 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 por enfermedad de un (1) días por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabajo 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.

NUEVE: Las partes se reunirán cada tres (3) meses para discutir sobre necesidades de reclutamiento de empleados transitorios.

DIEZ: Esta estipulación estará vigente desde la firma de la misma y hasta que sea implementable o hasta que las partes acuerden modificarla o cancelarla.

ONCE: La UIA retirará de cualquier reclamación o querrela que haya radicado, ante cualquier foro administrativo o judicial, relacionada con la determinación de la AAA de no renovar los nombramientos transitorios al 21 de octubre de 2009, los nombres de los candidatos que sean reclutados por la AAA. Así como también, los nombres de aquellos que rechacen una oferta de empleo en virtud de esta estipulación. En esta última situación, las partes se reunirán para discutir el motivo para el rechazo del candidato a la oferta de empleo.

Este es el acuerdo entre las partes por estar conformes con el mismo firman el presente documento hoy 12 de noviembre de 2010 en San Juan, Puerto Rico.

...

ARTICULO 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 afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

1. Para sustituir empleados en uso de las siguientes licencias:

- a. Enfermedad
- b. Accidente del Trabajo
- c. Militar
- d. Maternidad
- e. Sin sueldo
- f. Judicial
- g. Deportiva
- h. Empleados Suspendidos o Destituidos con casos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

...

E. Durante los primeros doce (12) meses de servicios, a los empleados no regulares (Transitorios) se les concederá los beneficios del convenio colectivo, excepto en los siguientes:

1. Acumularán dos (2) días mensuales por cada mes de servicio por concepto de vacaciones a base del .092 del total de horas regulares trabajadas; pro enfermedad a base del .046 del total de horas regulares trabajadas;
2. Si el empleado no regular (transitorio) sufriera un accidente de trabajo compensable por determinación del Fondo del Seguro del Estado durante los siguientes doce (12) meses de servicio a partir de su nombramiento, se le concederá hasta doce (12) semanas de licencia por accidente del trabajo bajo las condiciones que e indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;
3. Luego de cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas se le concederá un bono de navidad de 6 ½% del salario bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre bono de navidad;

...

F. Durante las primeras cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas los empleados no regulares (transitorios) disfrutarán de los beneficios a que tengan derecho por ley, excepto en lo que para ellos se disponga específicamente este convenio.

G. Empleados no Regulares Reclutados 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.

...

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.
2. Exhibit II, Conjunto - Estipulación entre AAA-UIA del 13 de septiembre de 2014.
3. Exhibit III, Conjunto - Carta Circular Núm. 117-14 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto del 1 de julio de 2014.
4. Exhibit IV, Conjunto - Carta del 18 de noviembre de 2014 dirigida al Sr. Pedro J. Irene Maymí y suscrita por la Sra. Ivonne M. Falcón Nieves.
5. Exhibit V, Conjunto - Carta del 20 de noviembre de 2014 dirigida a la Sra. Ivonne Falcón y suscrita por el Sr. Pedro J. Irene Maymí.
6. Exhibit VI, Conjunto - Carta del 21 de noviembre de 2014 dirigida a la Sra. Ivonne Falcón y suscrita por el Sr. Pedro J. Irene Maymí.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si la reducción del bono de navidad a seiscientos (\$600.00) dólares a los empleados transitorios estuvo o no justificado.

Sostiene la Unión que no se justifica la reducción del bono de navidad, a los empleados transitorios, efectuada por la Autoridad, ya que procedía que se le pagara el 6.5% por virtud del Convenio Colectivo. En adición sostiene, que las partes firmaron una estipulación el 13 de septiembre de 2014, en la cual plasmaron que la Ley Núm. 66 no iba a ser de aplicación para el Convenio Colectivo.

De otro lado, la Autoridad sostiene que la reducción del bono de navidad se justifica por virtud de la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014. En adición, sostiene que es de aplicación a los empleados transitorios la Ley Núm. 34 del 12 de junio de 1969.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sostener su posición y su caso, la Unión presentó a testificar al Sr. Luis De Jesús. Éste en síntesis apretado declaró que es el Vicepresidente de la Unión; que trabaja para ésta desde 1987; que para los años 2011, 2012 y 2013, los empleados transitorios cobraron el bono de navidad por una cantidad entre \$1,000.00 a \$1,300.00 dólares; que conoce lo dispuesto en la Ley Núm. 66; que el propósito de la Ley Núm. 66 fue que se iba aplicar y que no; que se pretendía buscar unos ahorros; que en la misma intervino Madeline Meliá; que se llegó a un acuerdo mediante una estipulación; que lo que corresponde pagarle a estos empleados es lo dispuesto en el Convenio que es el 6.5%; que cuando se entera de la reducción le solicita reunión a Madeline Meliá; en la reunión le dice a Madeline Meliá que eso no fue lo discutido por las partes; que la Autoridad le confirmó por carta su posición; que a tenor con dicha situación la Unión solicitó un arbitraje acelerado para dilucidar la situación.

La Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014 (Ley 66) se aprueba por la Asamblea Legislativa para declarar un estado de emergencia fiscal y económica tras la degradación del crédito de Puerto Rico. La misma tendrá como política la reestructuración del crédito público del Estado Libre Asociado, mediante unas mejoras económicas y fiscales. En su Capítulo II - MEDIDAS DE REDUCCIÓN EJECUTIVA, ART. 11, dispone lo que será aumento en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria, y por otro lado, el ART. 12, establece sobre negociación de convenios colectivos.

Esta ley se aprueba en el ejercicio del Poder del Estado (Policy Power) para a tenor con la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, proteger la vida, salud y bienestar del pueblo, así como en casos de grave emergencia cuando estén en peligro la salud, seguridad pública o los servicios gubernamentales del pueblo de Puerto Rico.

La ley 66 reconoce que la crisis fiscal que está atravesando el país "afecta directa e indirectamente a todos los sectores, incluyendo las corporaciones públicas". En el Art. 11 (A) se establece que desde y durante la vigencia de esta ley, no se considerará aumentos en beneficio económico ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de la Rama Ejecutiva, con excepción a los establecidos en el inciso "d" del referido artículo.

En el Artículo 11, inciso C (iii), establece lo que se considerará compensación extraordinaria y en la misma se incluye el bono de navidad en exceso de \$600.00 dólares. Resulta que la cantidad de \$1,000.00 que otorgaba la Ley Núm. 34 del 12 de

junio de 1969, según enmendada, fue reducida a \$600.00 dólares por virtud de la Ley 66. Es de la faz del Artículo 11 que establece un procedimiento participativo de negociación para lograr mediante mutuo acuerdo enmiendas a los artículo económicos que sustituyan a los dispuestos en los incisos A, B, C, y D del referido artículo. La Unión así como la Autoridad aunaron esfuerzos y suscribieron una Estipulación el 13 de septiembre de 2014. La misma recoge los acuerdos alcanzados por ésta luego de arduas y prolongadas horas de negociación. De dicha Estipulación no se desprende que las partes hayan logrado acuerdos sobre la controversia de marras.

El Convenio Colectivo en su Art. XXI, supra, establece que los empleados no regulares (transitorios) reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011 se registrarán por la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, que se incluye como Anejo III de este Convenio, supra.

La Estipulación del 12 de noviembre de 2010 suscrita por las partes, es clara y diáfana, de igual manera el Convenio Colectivo.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 L.P.R.A., Sec. 14, (Art. 14); Rojas vs. Méndez & Cía., 115 DPR 50, (1964); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153, (1988); y Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101, (1964).

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 L.P.R.A., Sec. 3471, (Art. 1233).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que:

“En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar disposiciones del Código Civil.” Luce & Co. vs. JRTPR, 86 SPR 415, 440. (Énfasis nuestro).

Además, es de aplicación al caso ante nos el principio de PACTA SUNT SERVANDA, que establece que:

“Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes.” Capó Caballero vs. Ramos, 83 DPR 650, 673, (1961). (Énfasis nuestro).

Nuestro Código Civil establece, además, que:

“La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.” 31 L.P.R.A., Sec. 3373, (Art. 1208). (Énfasis nuestro).

Se ha establecido que el Convenio Colectivo es la Ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

Cabe señalar que:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, and arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning.”¹

¹ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, Sixth Ed., BNA, Washington D.C., págs, 434 et. al.

El Sr. Luis De Jesús dejó establecido meridianamente en su testimonio que los empleados transitorios contratados a partir del 1 de febrero de 2011, se registrarán por lo acordado por las partes en la Estipulación del 12 de noviembre de 2010. De igual forma, reconoció que la Estipulación no dispone absolutamente nada en cuanto al pago de 6.5% de bono de navidad. Este reconoció que se le pagará a estos empleados bajo los términos de la Ley Núm. 34 del 12 de junio de 1969, según enmendada.

De la prueba presentada quedó fehacientemente demostrado que se actuó conforme a lo avalado y pactado por las partes. En ausencia de que la acción aquí tomada por la Autoridad haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tenor con los razonamientos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La acción del bono de navidad a \$600.00 dólares a los empleados transitorios estuvo justificado; por lo tanto, se desestima la presente controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de diciembre de 2014.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 11 de diciembre de 2014 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

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

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
PO BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

LCDO OBED MORALES COLON
DIRECTOR AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA AURIVETTE DELIZ
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA MARIELA REXACH REXACH
BUFETE SHUSTER AGUILO
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III