

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
Edificio Prudencio Rivera Martínez  
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918  
P. O. Box 195540 San Juan, P. R. 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS  
DE PUERTO RICO  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-16-1438**

**SOBRE: RECLAMACIÓN PAGO DE  
HORAS EXTRAS**

**ÁRBITRO:  
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso anotado en el epígrafe fue celebrada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 9 de marzo de 2017.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico en adelante "AAA" o "el Patrono", comparecieron: Lcdo. Obed Morales, asesor legal y portavoz; y el Sr. Germán Díaz Maldonado, representante y testigo. Por la Unión Independiente Auténtica, en adelante "UIA" o "la Unión", comparecieron: Lcdo. Carlos Quirós Méndez, asesor legal y portavoz; Sr. Luis de Jesús Rivera, vicepresidente y representante; y el Sr. Gabriel Chévere Pereira, querellante y testigo. Con la anuencia de las partes, estuvo

presente, en calidad de observadora, la estudiante del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, Arisel Figueroa Lugo.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

**Patrón:** Determinar si conforme las disposiciones del Convenio Colectivo la Autoridad tenía la obligación de asignarle trabajo al querellante, Gabriel Chévere Pereira, los días 19 y 20 de septiembre de 2015. De no estar obligada proceder con la desestimación de la querrela. [sic]

**Unión:** Determinar si procede el pago doble de horas extras por los días sábado 19 y domingo 20 de septiembre de 2015, para el unionado Gabriel Chévere Pereira. [sic]

En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si procede, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y la prueba presentada, la reclamación de la Unión o no. De proceder, emitir el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión: 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a limitaciones establecidos en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o las leyes aplicables. [sic]
2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo, pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación de números de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación, reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o las leyes aplicables. [sic]

#### ARTÍCULO X HORAS DE TRABAJO

8. Los empleados trabajaran las horas extras y los días feriados que les indiquen sus supervisores a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la A.A.A. podrá requerir comprobación al efecto. El tiempo extra será

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

distribuido en la forma más equivalente posible, sin privilegio para ningún empleado, utilizando al personal disponible dentro de la zona, proyecto o sección de trabajo donde haya que trabajar tiempo extraordinario. El concepto de horas extras incluye la jornada regular que se trabaje en días feriados de acuerdo con el itinerario regular de trabajo. [sic]

...

12. Será responsabilidad de la A.A.A. confeccionar el itinerario de trabajo en horas extras en trabajos programados y en trabajos en días feriados según las clasificaciones de los empleados. Cuando la A.A.A. utilice a un empleado para trabajar horas extras cuando no le corresponde conforme al itinerario establecido se le pagarán las mismas al empleado que le hubiese correspondido según el itinerario. En los casos en que los trabajadores o las brigadas estén trabajando en su jornada regular y por necesidad del servicio surja la necesidad de continuar trabajando en el mismo lugar de trabajo, serán estos los que continuaran trabajando en tiempo extra. [sic]

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Gabriel Chévere Pereira, para el momento de los hechos trabajaba como ayudante de tubero en la brigada de redes de la Región Este, Capítulo de Humacao.
2. El 22 de septiembre de 2015, el querellante presentó una reclamación por horas extras, por no ser llamado a trabajar los días 19 y 20 de septiembre de 2015, cuando la brigada que salió a trabajar lo hizo con dos trabajadores de sistema operacional (TSO), cuartándole su derecho a pesar de ser auxiliar de tubero (Exhibit 2 conjunto).

3. La jornada regular de trabajo del querellante es de lunes a viernes de 7:30 a. m. a 3:30 p. m. (Exhibit 5 conjunto).
4. El Área de Operaciones de Humacao, cuenta con una brigada de miércoles a domingo, la cual trabajó los días 19 y 20 de septiembre de 2015, en su jornada regular de trabajo de 7:30 a. m. a 3:30 p. m. (Exhibit 5 conjunto).
5. Los días 19 y 20 de septiembre de 2015, la AAA no tuvo la necesidad de llamar al personal a tiempo extra para que apoyara los trabajos programados dentro de la jornada regular de trabajo de la brigada antes mencionada (Exhibit 5 conjunto).
6. La Unión y el Patrono acordaron que la brigada, de miércoles a domingo antes mencionada, estaría saliendo con dos TSO (Exhibit 3 conjunto).
7. Durante el periodo del 14 al 18 de septiembre de 2015, el querellante Gabriel Chévere Pereira, trabajó 9.50 horas en tiempo extra (Exhibit 5 conjunto).
8. El Patrono se negó a pagar las horas reclamadas por el querellante. Por lo que la Unión, radicó una querrela en el Foro de Arbitraje.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo es claro en las disposiciones contractuales pertinentes al caso que nos ocupa, al disponer que el tiempo extra será distribuido de la forma más equitativa posible y sin privilegio. Utilizando el personal disponible dentro de la zona, proyecto o sección de trabajo donde haya que trabajar tiempo extra. De igual forma, al indicar que cuando la AAA utilice a un empleado para trabajar horas extras cuando no

le corresponda conforme a un itinerario establecido, se le pagarán las mismas al empleado que le hubiese correspondido según "itinerario".

En el campo del arbitraje se establece como principio de la evaluación de la prueba, que la parte que sostiene la afirmativa del asunto en controversia, debe producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. Así las cosas, le correspondía a la Unión demostrar que el Patrono, en clara violación al Convenio, utilizó a un empleado para trabajar horas extras, cuando a este no le correspondía, y que no llamaron al querellante para dicho trabajo estando disponible para realizarlo. De tal forma, que al alterar la composición de las brigadas, un TSO ocupó su puesto.

El testimonio del querellante, no fue uno específico ni detallado, más bien fue conclusivo y carente de propio y personal conocimiento. Este no pudo responder, de forma categórica, a preguntas específicas del licenciado Carlos Quirós, tales como: ¿cuál fue el trabajo realizado por la brigada?, ¿cuáles eran las clasificaciones de las personas que componían la brigada?, ¿cuántas eran?, y, si se esa brigada ¿trabajó tiempo extra los días 19 y 20 de septiembre de 2015? El señor Chévere Pereira expresó, que le habían dicho que durante esos días, una brigada había trabajado tiempo extra y que faltaba en la brigada el puesto de auxiliar tubero, el cual se suponía él ocupara, pero fue sustituido por un TSO. A preguntas del licenciado Obed Morales, el querellante tampoco pudo identificar qué parte del Convenio dispone que las brigadas deben estar constituida como

este indicaba, entiéndase con: un “troquero”, un tubero, un auxiliar de tubero y un trabajador de sistema operacional.

Lo mismo ocurrió con el testimonio del señor Luis F. de Jesús Rivera, representante sindical. Este expresó no tener conocimiento de quiénes eran los trabajadores, su jornada de trabajo, ni su clasificación y mucho menos la cantidad de horas trabajadas. Incluso, añadió que tener conocimiento de dicha información no era parte de sus deberes y funciones. Tampoco pudo identificar en el Convenio la disposición sobre cómo debía ser la composición de una brigada, aunque mencionó que esa era la norma.

Un análisis de las alegaciones planteadas por la Unión a través de los testimonios presentados, revela que estas no están sustentadas en mejor prueba que la presentada por la AAA, y que fuera identificada como evidencia conjunta. De una lectura rápida, nos percatamos que, tanto el exhibit 3 y 5 conjuntos, disponen, claramente, que la brigada en cuestión no realizó trabajo fuera de su jornada regular y que la misma salió con dos TSO, según acuerdo ente el Patrono y la Unión, evidencia que no fue refutada por la Unión durante la vista.

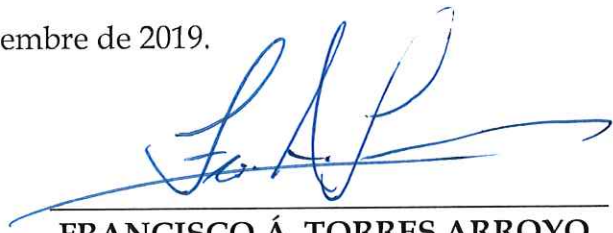
En virtud de la prueba examinada y los fundamentos y conclusiones expresados en el presente análisis, al querellante Gabriel Chévere Pereira, no le correspondía trabajar en horario extendido los días 19 y 20 de septiembre de 2015.

**VI. LAUDO**

No procede la reclamación de la Unión. El querellante no tiene derecho a ser compensado por horas extras que a la AAA no le correspondía asignar.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de septiembre de 2019.



---

**FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, hoy, 3 de septiembre de 2019, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO OBED MORALES COLÓN  
DIRECTOR AUXILIAR SENIOR  
AAA  
P O BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

SR GERMÁN DÍAZ MALDONADO, MS  
OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS Y  
RELACIONES LABORALES  
AAA  
P O BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ  
QUIRÓS & BONHOMME  
P O BOX 7445  
SAN JUAN PR 00916-7445



SR LUIS A DE JESÚS RIVERA  
VICEPRESIDENTE  
UIA  
49 CALLE MAYAGUEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III