

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
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Unión)

LAUDO

CASO: A-16-2952

SOBRE: CAMBIO DE JORNADA,
RECLAMACIÓN DE ARBITRAJE
ACELERADO

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 14 de septiembre de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por el Lcdo. Obed Morales, director auxiliar senior de relaciones laborales, y portavoz. La Sra. Jacquelin Nazario Morín, directora auxiliar de recursos humanos de la región Este de la AAA, compareció como testigo.

La Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesor legal, Lcdo. Arturo Ríos Escribano. Los Sres. José Maldonado, representante general del referido gremio, Rene Lebrón, presidente

del capítulo de Humacao de la UIA, y Francisco Chevalier Rodríguez, querellante, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 14 de septiembre de 2016, finalizado el proceso de arbitraje.

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.

La AAA propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si la querella es arbitrable procesalmente. De no ser procesable proceder con la desestimación de la misma. De determinar que es procesable, que el honorable árbitro determine si las acciones de la Autoridad constituyen una violación a la estipulación sobre ley 66 o al convenio colectivo, de no serlo proceder con la desestimación de la querella.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine que el cambio de jornada notificada [sic] al querellante estuvo injustificado, a la luz de la prueba presentada y el convenio colectivo. De determinar que el cambio de jornada fue injustificado, ordene a la AAA que deje sin efecto el cambio de jornada, y otorgue cualquier otro derecho y/o beneficio que entienda le asiste al querellante.”

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^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De determinar que la misma es arbitrable, determinar si la AAA viola o no los términos de la Estipulación de 13 de septiembre de 2014, del acuerdo especial y/o del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio congruente.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 8 de marzo de 2016, la AAA, a través de su director de recursos humanos y relaciones laborales, el Sr. Alberto Feliciano Nieves, le expresó al querellante, Sr. Francisco Chevalier Rodríguez, que efectivo el 17 de marzo de 2016 el puesto que éste ocupaba (trabajador de alcantarillado) sería reclasificado como cotejador de sistemas de acueducto y alcantarillados. Asimismo, se le informó que esta acción de personal conllevaría un **cambio de jornada**, efectivo el 31 de marzo de 2016.

Mediante carta con fecha del 16 de marzo de 2016, remitida al Ing. Roberto Guzmán Velázquez, director ejecutivo de la región este de la AAA, la UIA, a través del presidente del capítulo de Humacao, acusó recibo de copia de la carta con fecha del 8 de marzo de 2016 y solicitó que "el horario del empleado

^{4/} Véase el Artículo XIII, en 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."

Chevalier continúe de lunes a viernes ya que por el tiempo que lleva realizando dichas funciones no se ha visto afectado el trabajo que realiza en la zona y esta acción no estaba contemplada en la negociación...” Solicitó, además, que “se deje sin efecto el mismo, se cumpla con la Estipulación del 13 de septiembre de 2014, el Acuerdo Especial del 17 de marzo de 2016 y el Convenio Colectivo vigente”.

Mediante carta con fecha del 1 de abril de 2016, el director ejecutivo interino de la región este de la AAA, Ing. Jafeth Báez Rossy, acusó recibo de la carta con fecha del 16 de marzo de 2016 e indicó “que el cambio de jornadas y/o horarios obedece estrictamente a la necesidad operacional y realidad de que esto representa economías y atiende el cumplimiento de las responsabilidades que tenemos.” Expresó, además, “es por lo anterior que, nos reiteramos en que la jornada del empleado Francisco Chevalier Rodríguez es la que se indica en la comunicación... firmada por el señor Feliciano Nieves...”

Inconforme con la respuesta de éste, la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 8 de abril de 2016.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD PROCESAL

Sobre este particular, la AAA alega que la querrela no es arbitrable procesalmente porque la UIA se querrela por un alegado cambio de horario y al querellante sólo se le cambió la jornada; además, si la UIA pretendía objetar un

supuesto cambio de jornada, debió seguir el procedimiento establecido en el Artículo X, Sección 2, del convenio colectivo, cosa que no hizo.

Por su parte, la UIA sostiene que, nuevamente, la pretensión de la AAA es evitar que se diluciden la controversia en sus méritos, acudiendo a entelequias de carácter técnico que contradicen la política pública en cuanto a los objetivos del arbitraje obrero patronal.

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expuso lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” *El arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236

La AAA pretende levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita una decisión en torno a los méritos de la querrela. Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Sobre este particular, en el Artículo XIV del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez que el caso sometido en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella.”

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los términos prescritos para el procesamiento de los agravios. En la estipulación con fecha del 13 de septiembre de 2014, firmada al amparo de la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014 también conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se establece que “durante la vigencia del Convenio Colectivo, el mismo será lo que rija la relación entre las partes, con excepción a lo establecido en la siguiente estipulación”; que “[s]e acuerda establecer un procedimiento de [sic] a través del proceso de arbitraje para atender en un término no mayor de diez días los reclamos relacionados a traslados, cambios de horario y/ o cambio de deberes

[énfasis suplido]”, y que “[c]ualquier violación de la presente Estipulación resultará que la parte afectada presente una solicitud de arbitraje acelerado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir del incumplimiento, o de que la parte afectada advenga en conocimiento del incumplimiento de la Estipulación.”

Asimismo, en la Sección 2 del Artículo X del Convenio Colectivo aplicable se establece lo siguiente: “La AAA no podrá cambiar la semana de trabajo ni el horario de ningún empleado o puesto vacante que ha venido trabajando permanentemente de lunes a viernes a menos que notifique a la Unión y al empleado con diez (10) días laborables de anticipación la justificación del cambio y la fecha en que propone hacerla. Si la Unión o el empleado a través de la Unión no informa objeción al cambio en los días antes mencionados [sic], se entenderá que está de acuerdo con el cambio. En caso de que la Unión o el empleado tengan objeción al cambio podrán hacer recomendaciones para mejorarlo, pero si la AAA insistiera en la intención del cambio, la Unión o el empleado podrán llevar el caso a través del procedimiento de Querellas en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha que la AAA notifique a la Unión que continuará con la intención del cambio y si el laudo de arbitraje determina que el cambio es injustificado, la AAA no hará el cambio. Mientras se ventile la querella, la Autoridad podrá seguir adelante con el cambio que interesa específicamente en el caso de los puestos vacantes. Se dispone que se ventilará el caso y emitirá el

correspondiente laudo no más tarde de diez (10) días laborables a partir de la fecha de radicación."

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema privado de resolución de conflictos que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo y/o de la estipulación. Es incuestionable que la cuestión acerca de si el procedimiento fue seguido correctamente hay que resolverla primero que todo. La determinación en este asunto va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querella sometida.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas, pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426*, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60*. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en el convenio." *JRT v. AFF, 111 DPR 837, 840 (1982)*.

Generalmente, los términos provistos por el acuerdo o convenio colectivo son para que las partes actúen en determinado plazo y las consecuencias de la inacción pueden variar. En el caso de epígrafe, el término

para iniciar el referido procedimiento de querellas (Artículo X, Sección 2, del Convenio Colectivo aplicable) se considera jurisdiccional o "fatal"; es decir, la inacción acarrea la pérdida del derecho de otro modo reconocido. En síntesis, la esencia detrás de un término de naturaleza jurisdiccional es que su incumplimiento provoca que el árbitro pierda jurisdicción o autoridad para atender los méritos de la queja ante su consideración. No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado*, 2012 TSPR 159 y *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007). La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de derecho deben ser resueltas con preferencia y que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos*, 143 DPR 314 (1997).

Adviértase que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad que de prueba contradictoria, en lo que atañe a la cuestión de arbitrabilidad. Como puede verse, el peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre la AAA, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. Hechas las anteriores aclaraciones, es menester determinar si la UIA no cumplió con alguna disposición sobre el procedimiento de querellas y arbitraje aplicable.

Lo primero es entender que la jornada de trabajo y el horario son conceptos diferentes. La jornada de trabajo es la cantidad de horas que cada trabajador labora en el día y en la semana. Por otro lado, el horario o turno de trabajo se refiere al período de tiempo comprendido entre la hora de entrada y la hora de salida. En vista de lo anterior y conforme señala la AAA, no procede acudir al proceso de arbitraje acelerado que establece la estipulación del 14 de septiembre de 2014. No obstante, contrario a lo que sostiene la AAA, en caso como el de epígrafe no procede acudir al proceso ordinario para atender y resolver querellas (Artículo IX (A) del Convenio Colectivo aplicable), sino que lo correcto es acudir al procedimiento de querellas que se establece en el Artículo X del propio convenio. Toda vez que “al querellante se le cambió la jornada pero no el horario de trabajo”, según surge del testimonio de la señora Nazario Morín en la audiencia de arbitraje.

Asimismo, la prueba establece que, mediante carta con fecha del 8 de marzo de 2016, la cual fue recibida en la oficina de la UIA el 14 de marzo de 2016, la AAA expresó que el puesto que ocupaba el querellante (“trabajador de alcantarillado”) sería reclasificado como “cotejador de sistemas de acueducto y alcantarillados”; que en dicha comunicación, se informó además que la referida acción de personal conllevaría un cambio de jornada, efectivo el 31 de marzo de 2016; que la UIA inició el procedimiento de querella dentro del plazo de cinco (5) días laborables dispuesto en el citado Artículo X toda vez que, mediante carta con fecha del 16 de marzo de 2016, remitida al director ejecutivo

de la región este de la AAA, acusó recibo de copia de la carta con fecha del 8 de marzo de 2016, y solicitó que “el horario del empleado... continúe de lunes a viernes ya que... esta acción no estaba contemplada en la negociación...”; que mediante carta con fecha del 1 de abril de 2016, recibida en la oficina de la UIA el 5 de abril de 2016, el director ejecutivo interino de la región este de la AAA, acusó recibo de la carta con fecha del 16 de marzo de 2016 e indicó “que el cambio de jornadas y/ o horarios obedece estrictamente a la necesidad operacional y realidad de que esto representa economías y atiende el cumplimiento de las responsabilidades que tenemos” y reiteró, además, que “la jornada del empleado... es la que se indica en la comunicación... firmada por el señor Feliciano Nieves...”; que inconforme con la determinación de la AAA, la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 8 de abril de 2016.

Como puede verse, los plazos dispuestos antes mencionados responden a un evidente interés público, razón por la cual su cumplimiento debe observarse rigurosamente, y la prueba establece que la querrella fue presentada y tramitada dentro de los plazos convenidos aplicables. Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis y exposición, se resuelve que la querrella es arbitrable y que procede, además, emitir un laudo en torno a los méritos de la misma.

MÉRITOS

En lo que atañe a este otro aspecto de la controversia, la AAA sostiene que la UIA la acción de personal impugnada y el acuerdo que la respalda “ tiene el efecto de maximizar los recursos y garantizar la eficiencia de los servicios que brinda la Autoridad.” Sostiene, además, que “[e]l cambio de jornadas y/o horarios obedece estrictamente a la necesidad operacional y realidad que esto representa economías y atiende el cumplimiento de las responsabilidades que tenemos”.

Por su parte, la UIA sostiene que “la intención de cambio de jornada... afecta las condiciones de trabajo del empleado... y esta acción no estaba contemplada en la negociación [del acuerdo especial]”.

En la estipulación con fecha del 13 de septiembre de 2014, las partes de epígrafe acordaron “continuar con los esfuerzos de negociación para crear el concepto de clase de Celador (Cotejador) con la finalidad de generar economías y de maximizar los servicios que brindan los recursos humanos de la Autoridad, en particular de los empleados que se encuentran realizando dichas funciones”, y “que el Convenio Colectivo se mantenga vigente en todas sus cláusulas excepto aquellos cambios incluidos en esta Estipulación hasta la fecha de su vencimiento, el 31 diciembre de 2017”. Asimismo, es preciso destacar que en el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en su parte pertinente:

**“ARTÍCULO IV
PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas 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 a las leyes aplicables.

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 del número 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 y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

...”

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434. Los términos de estas disposiciones contractuales son claros y suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin necesitar, para su comprensión,

razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. Toca resolver si la AAA viola o no los términos de la estipulación de 13 de septiembre de 2014, del acuerdo especial y/o del convenio colectivo aplicable al pretender cambiar la jornada de trabajo del querellante.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* En vista de que los contratos o convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Como se indicó anteriormente, la letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.*

El principio contractual de "pacta sunt servanda" establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las

consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* 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 de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas. Si se adoptara la interpretación de la UIA se le estaría adicionando a la estipulación de 13 de septiembre de 2014, al acuerdo especial y/o al convenio colectivo aplicable algo que no contienen. Es preciso recordar que sólo las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales o inherentes de los contratos.

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la AAA puede cambiar la jornada de trabajo de un empleado siempre que cumpla con lo dispuesto en el Artículo X del convenio colectivo; que los límites de esta facultad o autoridad son: la razonabilidad del cambio, de modo que el ejercicio no sea arbitrario y la funcionalidad, es decir que el cambio obedezca a un motivo bona fide del negocio, y que notifique oportunamente su intención a la Unión y al empleado, como sucedió en el presente caso.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querrela es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que la AAA no incumplió con artículo alguno del convenio colectivo aplicable ni disposición alguna de la estipulación del 13 de septiembre de 2014 o del acuerdo especial; en consecuencia, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de octubre de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivado en autos hoy 19 de octubre de 2016; se envía copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO OBED MORALES
DIRECTOR AUXILIAR SENIOR
RECURSOS HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO ARTURO RÍOS ESCRIBANO
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III