

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

AEELA  
(Patrono)

Y

UAW, LOCAL 1850  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-22-270; A-22-271;  
A-22-488; A-22-489; A-22-1324

SOBRE: Interpretación de  
Convenio Colectivo

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se citó en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, para el jueves, 25 de septiembre de 2025. Llegado el día de la vista y antes de comenzar los procedimientos de rigor, las partes acordaron y solicitaron presentar los casos mediante Alegatos Escritos. Así las cosas, se accedió a dicha solicitud y se le confirió a las partes hasta el 12 de diciembre de 2025 para entregar alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por AEELA, en adelante "el Patrono", compareció: el Lcdo. Fernando Baérga Ibáñez, asesor legal y portavoz.

Por la UAW, en adelante "la Unión", compareció: la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora legal y portavoz.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

### Por la Unión:

#### **A-22-270 y A-22-271:**

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo y la práctica pasada establecida, al cambiar, sin negociar con la Unión, los términos y condiciones de empleo de Génesis Díaz, Joseph González y Liz M. Cabrera, específicamente, al cambiarle unilateralmente los horarios de trabajo.

De la Honorable Árbitro determinar que lo violó, que se le ordene al Patrono a cesar y desistir de esta práctica y le devuelva el horario anterior a dicha empleada, de ser de aplicación, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

#### **A-22-488:**

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo y la práctica pasada establecida, al cambiar, sin negociar con la Unión, los términos y condiciones de empleo de Miguel Reyes Pérez, específicamente, al cambiarle unilateralmente el horario de trabajo.

De la Honorable Árbitro determinar que lo violó, que se le ordene al Patrono a cesar y desistir de esta práctica y le devuelva el horario anterior a dicho empleado, de ser de aplicación, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

**A-22-489:**

Que la Honorable Ábitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo y la práctica pasada establecida, al cambiar, sin negociar con la Unión, los términos y condiciones de empleo de Miguel Reyes Pérez, Nilsa Mercedes Marrero, Johanna Cruz, Mercedes Pérez Figueroa y Sol Castro, específicamente, al cambiarle unilateralmente los horarios de trabajo.

De la Honorable Arbitro determinar que lo violó, que se le ordene al Patrono a cesar y desistir de esta práctica y les devuelva el horario anterior a dichos empleados, de ser de aplicación, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

**A-22-1324:**

Que la Honorable Ábitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo y la práctica pasada establecida, al cambiar, sin negociar con la Unión, los términos y condiciones de empleo de Miguel Reyes Pérez, específicamente, al cambiarle unilateralmente el horario de trabajo.

De la Honorable Ábitro determinar que lo violó, que se le ordene al Patrono a cesar y desistir de esta práctica y le devuelva el horario anterior a dicho empleado, de ser de aplicación, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

**Por el Patrono:**

Determinar si, conforme al convenio colectivo y el derecho aplicable, AEELA tenía la prerrogativa gerencial de realizar los respectivos cambios de horarios por necesidades operacionales, en los casos de las querellas aquí agrupadas, según se detallan a continuación:

1. Cambio de horario de almuerzo a tres empleados del Departamento de Cobros, Liz. M. Cabrera, Joseph González Rivera y Genesis K. Díaz Ortiz, efectivo el 13 de octubre de 2021.

2. Cambio temporero de horario de trabajo al Sr. Miguel Reyes Pérez, del Departamento de Finanzas, efectivo del 22 al 26 de noviembre de 2021.
3. Cambio de horario de trabajo a todos los empleados de servicio de las Secciones de Pagaduría y Recaudaciones; Miguel Reyes Pérez, Johanna Cruz Díaz, Mercedes Pérez Figueroa, Nilsa A. Mercedes Marrero, Sol E. Castro Candelaria, efectivo el 10 de enero de 2022.
4. Cambio temporero de horario de trabajo al Sr. Miguel Reyes Pérez, del Departamento de Finanzas, efectivo del 1 al 18 de abril de 2022.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> concluimos que el asunto específico a resolver es aquel propuesto por el Patrono.

## II. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO 3 RECONOCIMIENTO

#### Sección Primera:

La Asociación reconoce a la Unión como la representante exclusiva para la negociación colectiva, en relación con tipo de paga, salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo, para todos los empleados de oficina, mantenimiento y empleados diestros de oficina y para la reparación del edificio de la Asociación en su local en Hato Rey, o en cualquier sitio de la Isla, incluyendo Playa Santa del Caribe, durante el término de este Convenio Colectivo; excluyendo profesionales, ejecutivos, administradores, el chofer del Director Ejecutivo, empleados confidenciales, guardianes, supervisores, según definidos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, las secretarías del Director

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje de 10 de noviembre de 2021, Artículo IX - Sumisión: b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

Ejecutivo, las secretarías del Director Ejecutivo Auxiliar, la secretaria del Director de Finanzas, la secretaria del Director de Planificación, Programa y Presupuesto, una secretaria del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, una secretaria asignada al nivel de Director Auxiliar del Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, la secretaria del Director de Asuntos Legales, una secretaria por cada Ayudante del Director Ejecutivo hasta un máximo de cuatro secretarías, una secretaria por cada División, mediante las cuales opere el Director Ejecutivo hasta un máximo de cuatro secretarías, la secretaria del Director de la Oficina de Auditoría y la secretaria del Director de Servicios Regionales. Se aclara que las secretarías del Director Ejecutivo y de la Oficina de Servicios de los Organismos Directivos de la Junta de Directores que estén excluidas serán aquellas asignadas a rendir servicios para dichos funcionarios directamente.

### **Sección Segunda: Definición de Empleado**

El término "empleado", según se usa en este Convenio, significa una persona o personas a quienes les aplica este Convenio y para quien o quienes la Asociación reconoce la Unión como agente exclusivo para negociación colectiva.

### **Sección Tercera: Clase de Empleados**

- A. Regular - Todo empleado que recibe un nombramiento regular después de aprobar satisfactoriamente su periodo probatorio.
- B. Probatorio - Todo empleado nuevo a quien se le extiende un nombramiento en un puesto regular y que no ha terminado su periodo de trabajo a prueba, que será por un término de noventa (90) días laborables, que pudieran ser extendidos hasta ciento veinte (120) días laborables, en caso de que el patrono necesite tiempo adicional para evaluar al empleado en periodo probatorio. Esto aplicara también a los empleados que sean ascendidos a puestos de clasificación superior, quienes, de no aprobar el periodo probatorio, retomaran al puesto que desempeñaban anteriormente o a uno de igual clasificación de haber sido el primero eliminado recibirán el salario que devengaban antes del ascenso. La cesantía de cualquier empleado probatorio que no apruebe satisfactoriamente su periodo de trabajo a prueba no será objeto de querrela alguna según los procedimientos establecidos por

este Convenio Colectivo para la resolución de controversias y querellas.

C. Sustituto -Todo empleado que se nombre en un puesto para sustituir a un empleado regular que se encuentre en uso de licencia, en adiestramiento o ejerciendo labores ajenas a las de su puesto.

D. Temporero - Todo empleado que reciba un nombramiento que nunca excederá de sesenta (60) días laborables, disponiéndose que no estará cubierto por este Convenio. Disponiéndose que la Asociación no volverá a re-emplazar a dicha persona como temporero dentro de los próximos quince (15) días.

Lo acordado en este Artículo no limitara a cualquiera de las partes a recurrir a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para clarificar la inclusión o exclusión de cualquier puesto vacante existente o de nueva creación en la unidad apropiada. Así también, lo aquí acordado no quita ni otorga derecho a ninguna de las partes.

## ARTÍCULO 7

### PRERROGATIVA GERENCIAL

La Unión acepta que la Asociación 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. A esos efectos, la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

Dichos 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 provisto en este Convenio.

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios.

## ARTÍCULO 9 HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

### Sección Primera: Horario de Trabajo

La semana regular de trabajo consistirá en treinta y siete y media (37 ½) horas, siete y media (7 ½) horas por día y cinco (5) días a la semana de lunes a viernes.

Los empleados en el Centro Vacacional Playa Santa en Guánica trabajaran su horario de domingo a sábado, según los turnos que se le asignen. Disponiéndose que el itinerario de turno será por periodos no menor a un mes y la Asociación le notificará dichos turnos con quince (15) días de anticipación a la efectividad, excepto en casos de emergencias o necesidades del servicio.

Una vez establecidos los turnos, los empleados firmaran los mismos como evidencia de que fueron informados.

### Sección Segunda: Asignación de Trabajo Extra

A. Excepto en casos de emergencia o rotura de equipo, los empleados serán notificados o requeridos para trabajar horas extras, no mas tarde del final de su última hora de trabajo del día anterior a dicho trabajo extra. La Asociación aceptara cualquier solicitud razonable de cualquier empleado para ser excusado de trabajar tiempo extra en un día específico, especialmente en periodos continuos de trabajo extra. No habrá acción disciplinaria en contra de un empleado por negarse a trabajar horas extras.

B. Las partes convienen que se distribuirá el trabajo extra tan equitativamente como sea posible. Cuando de acuerdo con el juicio de la Asociación se requiera trabajo extra para un departamento o cuando sea necesario que empleados de cierta clasificación dentro de un departamento trabajen tiempo extra, la Asociación los asignara a los empleados que sean miembros regulares de ese departamento, dándole trato igual a los oficiales y delegados de la Unión, o aquellos que realicen la operación envuelta. De no haber ningún empleado en la clasificación concernida, disponible para trabajar tiempo extra, la Asociación asignará el trabajo a empleados de otras oficinas.

C. Cuando dicho trabajo extra sea de naturaleza continua, la Asociación hasta donde sea posible, rotará dicho trabajo extra entre los empleados

cualificados dentro del departamento. En adición, el trabajo extra será rotado, hasta donde sea posible, entre aquellos empleados de detenida clasificación quienes en forma rutinaria sean intercambiados durante la semana normal de trabajo.

D. Una vez se notifique al empleado para trabajar horas extras, se le garantizarán dos horas de pago. Ningún empleado podrá trabajar horas extras sin autorización. La Asociación tendrá hasta las 12:00 del mediodía para desautorizar el trabajo de horas extras previamente notificado y en este caso estará liberada de la obligación del pago de esta garantía. En el caso de los empleados trabajando en el Centro Vacacional Playa Santa de Guánica, la Asociación tendrá hasta la cuarta (4ta.) hora de la jornada diaria de trabajo para desautorizar el trabajo de horas extras.

E. En el caso de los empleados de Playa Santa en Guánica, los días feriados, las horas extras trabajadas y el diferencial por turno nocturno, le serán pagados durante el próximo periodo de nómina después de realizado el trabajo.

Los empleados unionados tendrán un periodo de gracia de seis (6) minutos a la hora de entrada de su primera jornada de trabajo y seis (6) minutos a la hora de entrada de su segunda jornada de trabajo. Este periodo de gracia no será descontado de licencia alguna ni se considerará como tardanza, excepto cuando el empleado haya utilizado el periodo de gracia en más de cinco (5) ocasiones durante un mes, a partir del cual todo ponche posterior a la hora de entrada durante ese mes, se considerará tardanza.

### III. EVIDENCIA DOCUMENTAL ESTIPULADA

#### Evidencia Documental Conjunta

**Exhibit 1:** Convenio Colectivo con vigencia del 4 de marzo de 2021 hasta el 30 de junio de 2025.

**Exhibit 2:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Liz M. Cabrera Mercado de 12 de octubre de 2021 sobre cambio en su horario de almuerzo. (Incluyendo correo electrónico del 12 de octubre de 2021).

**Exhibit 3:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Génesis K. Díaz Ortiz de 12 de octubre de 2021 sobre cambio en su horario de almuerzo. (Incluyendo correo electrónico del 12 de octubre de 2021).

**Exhibit 4:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Joseph González Rivera de 12 de octubre de 2021 sobre cambio en su horario de almuerzo. (Incluyendo correo electrónico del 12 de octubre de 2021).

**Exhibit 5A:** Carta de Mayra Muñoz Delgado a Sra. Pier A. Vargas Luque del 19 de octubre de 2021, sobre querrela por cambio de horario de almuerzo de Génesis K. Díaz Ortiz, Liz M. Cabrera Mercado y Joseph González.

**Exhibit 5B:** Hoja de Procedimiento de Quejas y Agravios Local 1850, UAW Asociación de Empleados del ELA. Sometido por Liz M. Cabrera Mercado con fecha de 15 de octubre de 2021.

**Exhibit 6:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Mayra Muñoz Delgado de 19 de octubre de 2021, sobre contestación a Querrela presentadas por los empleados Génesis K. Díaz Ortiz, Liz M. Cabrera Mercado y Joseph González Rivera.

**Exhibit 7:** Minuta de Paso II del Comité de Quejas y Agravios y Arbitraje del 29 de octubre de 2021.

**Exhibit 8:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Miguel Reyes Pérez de 5 de noviembre de 2021 sobre cambio temporero en su horario de trabajo.

**Exhibit 9:** Carta de Mayra Muñoz Delgado a Pier A. Vargas Luque del 12 de noviembre de 2021 sobre querrela por cambio de horario temporero a Miguel Reyes Pérez.

**Exhibit 10:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Mayra Muñoz Delgado de 15 de noviembre de 2021 sobre querrela presentada el 12 de noviembre de 2021 por cambio de horario temporero de Miguel Reyes Pérez. (incluyendo cadena de correos electrónicos)

**Exhibit 11:** Minuta Reunión de Paso II del Comité de Quejas y Agravios y Arbitraje de 1 de febrero de 2022.

**Exhibit 12A:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Miguel Reyes Pérez del 29 de noviembre de 2021 sobre cambio de horario permanente.

**Exhibit 12B:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Johanna Cruz Díaz de 29 de noviembre de 2021 sobre cambio de horario permanente.

**Exhibit 12C:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Nilsa A. Mercedes Marrero de 29 de noviembre de 2021 sobre cambio de horario permanente.

**Exhibit 12D:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Sol E. Castro Candelaria de 29 de noviembre de 2021 sobre cambio de horario permanente.

**Exhibit 12E:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Mercedes Pérez Figueroa de 29 de noviembre de 2021 sobre cambio de horario permanente.

**Exhibit 13:** Carta de Mayra Muñoz Delgado a Pier A. Vargas Luque de 9 de diciembre de 2021 sobre querrela por cambio de horario de Miguel Reyes Pérez, Nilsa A. Mercedes Marrero, Johanna Cruz Díaz, Sol E. Castro Candelaria y Mercedes Pérez Figueroa.

**Exhibit 14:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Mayra Muñoz Delgado de 9 de diciembre de 2021 contestando querrela de Miguel Reyes Pérez, Nilsa A. Mercedes Marrero, Johanna Cruz Díaz, Sol E. Castro Candelaria y Mercedes Pérez Figueroa referente al cambio de horario de trabajo.

**Exhibit 15:** Minuta de Reunión de Paso II del Comité de Quejas y Agravios y Arbitraje de 1 de febrero de 2022.

**Exhibit 16:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Miguel Reyes Pérez de 31 de marzo de 2022 sobre comunicación Yosenid Santana Nieves sobre cambio en su horario de almuerzo. (incluye correo electrónico)

**Exhibit 17:** Carta de Mayra Muñoz Delgado a Pier A. Vargas Luque de 1 de abril de 2022 sobre querrela por cambio de horario de almuerzo de Miguel Reyes Pérez.

**Exhibit 18:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Mayra Muñoz Delgado de 6 de abril de 2022 sobre contestación a querrela presentada el 1 de abril de 2022 por Miguel Reyes Pérez.

**Exhibit 19:** Minuta Reunión de Paso II y III del Comité de Quejas y Agravios y Arbitraje de 22 de abril de 2022.

### **Evidencia del Patrono**

**Exhibit 1:** Carta de Iritza Ortiz Echevarria a Pier A. Vargas Luque del 6 de octubre de 2021 sobre solicitud de modificación del horario de almuerzo a los empleados Liz M. Cabrera Mercado, Joseph González y Génesis K. Díaz Ortiz.

**Exhibit 2:** Carta de Melanie Del Toro Asencio, Juan J. Matías del Río y Yosenid Santana Nieves a Pier A. Vargas Luque, del 28 de octubre de 2021, solicitando cambio de horario de trabajo temporero para cubrir las vacaciones de Maria Soler Rodríguez.

**Exhibit 3:** Carta de Melanie Del Toro Asencio a Pablo Crespo Claudio, del 18 de noviembre de 2021, con recomendación de cambio de horario para las Secciones de Pagaduría y Recaudaciones del Departamento de Finanzas.

**Exhibit 4:** Carta de Melanie Del Toro Asencio, Juan J. Matías del Río y Yosenid Santana Nieves a Pier A. Vargas Luque, del 29 de marzo de 2022, solicitando cambio de horario de trabajo temporero para cubrir las vacaciones de María Soler Rodríguez.

**Exhibit 5:** Carta de Héctor M. Rivera Colón a Pier A. Vargas Luque, del 4 de noviembre de 2020, solicitando cambio de horario en el periodo de almuerzo de Lymari Jiménez Montes.

**Exhibit 6:** Carta de Pier A. Vargas Luque a Lymari Jimenez Montes del 12 de noviembre de 2020, designando nuevo horario de almuerzo.

### Evidencia de la Unión

**Exhibit 1:** Veinte (20) Acuerdos entre la Unión Local UAW #1850 y la Asociación de Empleados del ELA sobre cambios de horarios de empleados.

**Exhibit 2:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Génesis K. Díaz Ortiz, del 9 de agosto de 2021, de nombramiento al puesto de Analista de Cobros.

**Exhibit 3:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Miguel Reyes Pérez, del 20 de septiembre de 2021, de nombramiento al puesto de Recaudador Auxiliar.

**Exhibit 4:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Nilsa Mercedes Marrero, del 27 de abril de 2021, de nombramiento al puesto de Recaudadora Auxiliar.

**Exhibit 5:** Carta de Pablo Crespo Claudio a Joseph González Rivera, del 18 de agosto de 2021, sobre nombramiento al puesto de Analista de Cbro.

## IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. Efectivo el 21 de septiembre de 2021, Miguel Reyes Pérez fue nombrado al puesto de Recaudador Auxiliar con un horario de trabajo de 7:00 am a 11:00 am y de 12:00 pm a 3:30 pm. (Exhibit 3 Unión).
2. Efectivo del 22 al 26 de noviembre de 2021, AEELA le cambió temporeramente a Miguel Reyes Pérez el horario de trabajo de 7:30 am a 4:00 pm. (Exhibit 8 Conjunto).
3. Efectivo el 10 de enero de 2022, AEELA le cambió permanentemente a Miguel Reyes Pérez su horario de trabajo de 7:30 am a 11:30 am y de 12:30 pm a 4:00 pm. (Exhibit 12A Conjunto).

4. Efectivo del 1 al 18 de abril de 2022, AEELA le cambió el horario de almuerzo a Miguel Reyes Pérez de 12:00 pm a 1:00 pm. (Exhibit 16 Conjunto).
5. Efectivo el 13 de octubre de 2021, AEELA le cambió a Liz Cabrera Mercado su horario de almuerzo a 11:00 am a 12:00 p.m. (Exhibit 2 Conjunto).
6. Efectivo el 13 de octubre de 2021, AEELA le cambió a Génesis Díaz Ortiz su horario de almuerzo a 11:30 am a 12:30 p.m. (Exhibit 3 Conjunto).
7. Efectivo el 13 de octubre de 2021, AEELA le cambió a Joseph González Rivera su horario de almuerzo a 11:00 am a 12:00 p.m. (Exhibit 4 Conjunto).
8. Efectivo el 10 de enero de 2022, AEELA cambió permanentemente el horario de trabajo de Johanna Cruz Díaz de 7:30 am a 12:00 pm y de 1:00 a 4:00 pm. (Exhibit 12B Conjunto).
9. Antes del cambio del 10 de enero de 2022, Johanna Cruz Díaz, desde el 19 de mayo de 1999, tenía un horario de trabajo de 7:00 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 3:30 pm.
10. Efectivo el 4 de mayo de 2021, se le ascendió a Nilsa Mercedes Marrero al puesto de Recaudadora con un horario de trabajo de 7:00 am a 11:00 am y de 12:00 pm a 3:30 pm, según fuera solicitado por esta. (Exhibit IV Unión).
11. Efectivo el 10 de enero de 2022, AEELA cambió permanentemente el horario de trabajo de Nilsa Mercedes Marrero de 7:30 am a 11:00 am y de 12:00 pm a 4:00 pm. (Exhibit 12C Conjunto).

12. Efectivo el 13 de octubre de 2021, AEELA cambió el horario de almuerzo de Liz Cabrera Mercado de 11:00 am a 12:00 pm. (Exhibit 2 Conjunto).
13. Antes de dicho cambio, Liz Cabrera Mercado tenía un horario de almuerzo de 12:00 am a 1:00 pm, según surgía de la Convocatoria núm. 19-025, solicitada por esta.
14. Efectivo el 19 de mayo de 2022, Liz Cabrera Mercado pasó a ocupar el puesto publicado y solicitado por esta, mediante Convocatoria núm. 21-003, con el horario de 7:30 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 4:00 pm.
15. Efectivo el 10 de enero de 2022, AEELA cambió permanentemente el horario de trabajo a Sol Castro Candelaria de 7:30 am a 11:30 am y de 12:30 pm a 4:00 pm. (Exhibit 12D Conjunto).
16. Antes de dicho cambio, Sol Castro Candelaria tenía un horario de 7:30 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 4:00 pm.
17. Actualmente Sol Castro Candelaria tiene un horario de 7:30 am a 11:00 am y de 12:00 pm a 4:00 pm, en otro puesto.
18. Efectivo el 10 de enero de 2022, AEELA cambió permanentemente el horario de trabajo a Mercedes Pérez Figueroa de 7:30 am a 11:00 am y de 12:00 pm a 4:00 pm. (Exhibit 12E Conjunto).
19. Antes de dicho cambio, Mercedes Pérez Figueroa tenía un horario de 7:00 am a 11:00 am y de 12:00 pm a 3:30 pm.

20. Ninguno de los cambios de horario de trabajo/almuerzo objeto de las querellas agrupadas, fueron solicitados por los empleados.

21. Ninguno de los cambios de horario de trabajo/almuerzo objeto de las querellas agrupadas, fueron negociadas con el empleado ni la Unión.

## V. OPINIÓN

En el caso de autos, nos corresponde determinar si AEELA tiene el derecho y la prerrogativa gerencial de realizar los respectivos cambios de horarios de los aquí querellantes por necesidades operacionales. No hay controversia de hechos entre las partes, en cuanto al razonamiento incurrido por el Patrono para efectuar los cambios de horario de los querellantes; ni en cuanto al hecho de que se realizaron los mencionados cambios. La controversia ante nos es, si el Patrono violo o no el Convenio Colectivo al realizar los cambios sin haberlos consultado ni negociado con la Unión.

La Unión alego, que AEELA incumplió con el Convenio Colectivo al cambiar unilateralmente, sin notificar ni negociar con la Unión, los horarios de trabajo y de almuerzo de los querellantes. Ello, en contravención con el Artículo 3, Artículo 9, y los límites expresos en el Artículo 7, supra. Sostuvo además, que dicha acción violaba la práctica pasada y establecida por las partes de notificar y acordar cualquier modificación de horario de la unidad apropiada.

El Patrono alegó que, conforme al Convenio Colectivo, contaba con la prerrogativa gerencial de implementar dichos cambios sin necesidad de

consultarlos con la Unión, particularmente a la luz de lo dispuesto en el Artículo 7, supra, del Convenio Colectivo. Indicó, que realizó una serie de cambios de horario por razones operacionales del servicio; no siendo una determinación arbitraria ni caprichosa.

Aquilatada la prueba presentada por ambas partes, estamos en posición de resolver. Veamos.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". *Nazario vs. Tribunal Superior*, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. *J.R.T. vs. Vigilantes*, 125 D.P.R. 581 (1990); *Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348 (1985); *Pérez vs. A.F.E.*, 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso de sus términos y actuar como si el mismo no existiese. *San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T.*, 104 D.P.R. 86 (1975).

En lo pertinente, en el Convenio Colectivo claramente se establece y reconoce en su Artículo 3, supra, el deber de las partes de negociar y acordar ciertos asuntos y temas como lo son las horas de trabajo de los empleados unionados. Más aún, ese asunto

quedó circunscrito en el Artículo 9, supra, del Convenio Colectivo que establece que la semana de trabajo y las horas que los empleados tienen que trabajar consiste en:

*“La semana regular de trabajo consistirá en treinta y siete y media (37 1/2) horas, siete y media (7 1/2) horas por día y cinco (5) días a la semana de lunes a viernes”.*

Dicho lo anterior, del propio Convenio Colectivo no se desprende que las partes acordaron ni negociaron con la Unión concertar específicamente el horario de trabajo de cada uno de los empleados unionados. Lo que sí fue negociado según lo dispone el Artículo 7, supra, es que: *“la Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos”*; acción que sí fue tomada por el Patrono.<sup>2</sup> Concluyendo que, los mencionados artículos no imponen limitación alguna sobre la facultad de AEELA de realizar cambios de horario por razones operacionales ni obligan al Patrono a negociar dichos ajustes; estando estos asuntos particularmente cobijados dentro de la prerrogativa gerencial según la necesidad del servicio.

Los tratadistas han expresado que en el campo arbitral, generalmente, se ha reconocido la autoridad que tiene la gerencia para determinar la forma y manera en que llevan a cabo sus negocios. Que a menos que exista una restricción clara y acordada, la gerencia tiene el derecho a determinar lo que se produce, como y cuando se produce. De igual forma, determinar el tipo de trabajo que se tiene que hacer, las técnicas, las

---

<sup>2</sup> Véase los Exhibit Conjunto 2, 3, 4, 8, 12A, 12B, 12C, 12D, 12E, 16 y los Exhibit del Patrono 1, 2, 3, 4, 5, 6.

herramientas y el equipo necesario para su ejecución. Esa discreción necesaria para el manejo de las operaciones del negocio, no debe ser una restrictiva que limite la eficiencia y el manejo del mismo.<sup>3</sup>

En el caso de autos, quedó establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo son claras en cuanto a la prerrogativa gerencial y los asuntos negociados y pactados. 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 LPRA Sec. 14; *Rojas vs. Méndez & Cía.*, 115 DPR 50 (1984); *Ferretería Matos vs. PRTC*, 110 DPR 153 (1980); *Rodríguez vs. Gobernador*, 91 DPR 101 (1964). Si los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de las cláusulas. 31 LPRA Sec. 3471 (Art. 1233); *A.M.A. vs. J.R.T.*, 114 DPR 844 (1983).

En ausencia de que la determinación tomada por el Patrono haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria; entendemos que la misma debe prevalecer. Así las cosas, es imperante que las partes se atengan a lo pactado en el Convenio Colectivo.

A tono con los fundamentos arriba mencionados, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo. Se desestiman las presentes querellas.

---

<sup>3</sup> Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 8<sup>th</sup> Ed. BNA 2016, Chapter 13.5.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de mayo de 2026.



**MARIELA CHEZ VELEZ  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 1 de mayo de 2026; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SRA MAYRA MUÑOZ DELGADO  
PRESIDENTA  
UAW LOCAL 1850  
local1850uaw@yahoo.com  
mayram@aeela.com

SRA. EDITH N. LÚGARO FIGUEROA  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ELA  
elugaro@aeela.com

LCDO. FERNANDO A. BAERGA IBAÑEZ  
BAERGA & QUINTANA  
fbaerga@bqlawoffices.com  
lriviera@bqlawoffices.com

LCDA. ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL  
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI  
asanchez@msglawpr.com  
cmatias@msglawpr.com



**ARLENA OLIVO BACHILLER  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA**