

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
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIÓN POR
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES
(ACAA o Administración)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE ACAA
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-2002

**SOBRE: INTERPRETACIÓN
ARTÍCULO XXVI (LICENCIA POR
VACACIONES) TANIA GÓMEZ**

**ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 20 de febrero de 2007. El mismo quedó sometido el 10 de abril de 2007, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Administración”**: La Lcda. Rebeca Negrón, Portavoz y Asesora Legal. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Reinaldo Pérez, Portavoz y Asesor Legal y Sra. Lorna Vega, Secretaria de la Unión.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Determinar si la interpretación de la Administración del Artículo XXVI, Licencia para Vacaciones, del Convenio Colectivo, de requerirle a la empleada cumplir con un Plan de vacaciones, que requiere disfrutar un mínimo de quince días de vacaciones anuales, es correcta o no, irrespectivo de los días esporádicos cargados a licencia de vacaciones durante el año, es correcta o no. De determinar que no lo es, aplicar el remedio, conforme los hechos y el Convenio Colectivo aplicable. De determinar que es correcta la interpretación de la agencia, desestimar la querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XXVI LICENCIA PARA VACACIONES

Sección 1...

Sección 2: Los empleados disfrutarán de un mínimo de quince (15) días de vacaciones anuales de acuerdo con su programa anual de vacaciones que prepara la Administración en consulta con cada empleado unionado, de los cuales cinco (5) por lo menos serán consecutivos, tomando como base y dándole igual consideración a las necesidades del servicio, la no interrupción del mismo y las preferencias del empleado. En aquellos casos en que un empleado desee disfrutar veinte (20) días o más de vacaciones regulares, podrán ser disfrutadas en dos (2) términos durante el mismo año de así solicitarlo el empleado, siempre que no se afecte el servicio.

Sección 3 . . .

Sección 11: En caso de que algún empleado necesite realizar una gestión personal y privada o de emergencia, tendrá derecho a que dicha ausencia se cargue a vacaciones regulares acumuladas...

III. HECHOS

1. Anualmente ACAA prepara un programa de vacaciones en consulta con los empleados y tomando en consideración las necesidades del servicio.
2. A tenor con dicho programa la Sra. Tania Gómez, aquí Querellante, solicitó sus vacaciones anuales de 2005 para el periodo comprendido entre el 15 al 30 diciembre de 2005 o en la alternativa del 21 de noviembre al 6 de diciembre de 2005. Solicitando, además, unos días a finales de mayo del mismo año.¹
3. La Querellante no pudo tomar los días solicitados a finales de mayo por motivo de un adiestramiento de carácter compulsorio.²
4. Para el mes de octubre de 2005, se le informó que debía escoger una nueva fecha para tomar sus vacaciones y que como mínimo debían ser quince (15) días; que las mismas no deberían terminar más tarde del 31 de diciembre de 2005.³
5. El 7 de noviembre de 2005, el Subdirector del Departamento de Informática le informó a la Querellante que debía tomar quince (15) días de vacaciones, sin que estos excedieran del 31 de diciembre del mismo año. Que a tenor con esto sus vacaciones comenzarían el 8 de diciembre y se extenderían hasta el 30 de diciembre de 2005.⁴

¹ *Exhibit 4 Conjunto.*

² *Exhibit 3 y 4 Conjunto.*

³ *Exhibit 3 Conjunto.*

⁴ *Exhibit 4 Conjunto.*

6. El 10 de noviembre de 2005, la Querellante notificó a la Administración que disfrutaría de sus vacaciones anuales entre el 22 y 30 de diciembre del mismo año.⁵
7. En respuesta a la comunicación de la Querellante, la Administración le envió una carta, la cual reproducimos aquí, según fuese redactada, donde se le informó lo siguiente:⁶

17 de noviembre de 2005

Tania Gómez
Programadora de Sistemas IV
Departamento de Informática

Ronald Wainwright
Subdirector
Departamento de Recursos Humanos

PLAN DE VACACIONES 2005

Hacemos referencia a la comunicación que le enviara su Supervisor y el Subdirector del Departamento de Informática fechada el 7 de noviembre de 2005.

En su respuesta del 10 de noviembre insiste usted en no cumplir con lo establecido en el Convenio Colectivo, ya que la opción que usted presenta no cumple con los 15 días laborables mínimos.

A tales efectos, se le informa que el plan de vacaciones de 15 días laborables mandatorios que usted disfrutará, será desde el 8 al 30 de diciembre de 2005 conforme al memorial del 7 de noviembre de 2005.

C: Rafael Cordero, Director Recursos Humanos
Nydia Gutiérrez, Directora de Informática

⁵ *Exhibit V Conjunto.*

⁶ *Exhibit VI Conjunto.*

Rebecca Negrón, Especialista de Relaciones Industriales
Raymond A. Pagán, Subdirector de Informática
Noemí Nieves, Supervisora Programación

8. Luego de agotar los procedimientos de quejas y agravios, la Unión radicó el presente caso ante este foro.

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que la Administración violenta las disposiciones del Artículo XXVI, supra, al obligar a la Querellante a tomar quince (15) días consecutivos de vacaciones anuales. Argumentó que dicha posición no considera los días esporádicos que tomó la Querellante durante el año y que fueron cargados a licencia por vacaciones. Además, argumentó que el lenguaje del Artículo XXVI, supra, sólo requiere que al menos cinco (5) días sean tomados de forma consecutiva.

Arguyó la Unión, que cuando un empleado se ausenta de manera no programada y tal ausencia es cargada a licencia por vacaciones, disminuye el balance de tal licencia. Recalcó, que la interpretación de la Administración ignora la existencia del disfrute no programado de días de licencia de vacaciones que toman los empleados durante el año. Indicando que la pretensión de la Administración conllevaría que no se considerase el disfrute de aquellos días así cargados a vacaciones, por no estar programados al momento de determinar si el empleado ha cumplido con lo establecido en el Artículo XXVI, supra.

La Administración, por su parte, argumentó que el Artículo XXVI, les requiere a los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo el disfrute de por lo menos quince (15) días de vacaciones anuales. Añadiendo que esto es irrespectivo

del tiempo y días tomados esporádicamente durante el año y cargados a licencia por vacaciones.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De entrada debemos señalar que la controversia del presente caso gira en torno a la interpretación del Artículo XXVI, Sección 2, *supra*, y no sobre el cumplimiento de un programa anual de vacaciones. Por lo tanto, nuestro análisis y conclusiones deben circunscribirse a determinar cuál de las interpretaciones dadas por las partes es la correcta.

La definición del Artículo XXVI, Sección 2, *supra*, proporcionada por la Administración es que el empleado debe tomar un mínimo de quince (15) días de vacaciones de acuerdo al programa de vacaciones anuales, esto irrespectivamente de los días tomados esporádicamente durante el año. La Unión, por otro lado, interpreta que dicho artículo sólo requiere que de los quince (15) días que se tomen durante el año, por lo menos cinco (5) días de estos sean disfrutados de forma consecutiva.

Analizada y aquilatada la prueba presentada, concluimos que las partes acordaron que los unionados tienen que utilizar al menos quince (15) días de vacaciones al año. No obstante, de la letra del Convenio Colectivo surge que las partes pactaron que al menos cinco (5) días deberían ser disfrutados de manera consecutiva. Es decir, que los restantes diez (10) días pueden ser tomados de forma esporádica. Por lo tanto, el único requisito es que el unionado utilice al menos quince (15) días de vacaciones al año de los cuales cinco (5) días sean consecutivos.

Cabe señalar que si fuera correcta la interpretación de la Administración resultaría sin sentido o superflua parte de lo acordado en el Artículo XXVI, Sección 2, supra. Me explico si fuese como sostiene la Administración por qué entonces las partes acordaron que cinco (5) días debían tomarse consecutivamente. Los Árbitros no podemos adoptar una definición que anule o torne inoperante parte de un artículo o el convenio colectivo; el hacerlo nos llevaría a violentar una de las máximas de arbitraje obreropatronales, la cual establece que no podemos darle un sentido a la letra del convenio colectivo que tuviera el efecto de hacer inoperante otro segmento del mismo. De hecho los prestigiosos tratadistas Elkouri & Elkouri se han expresado sobre esto de la siguiente manera:

It is axiomatic in contract construction that an interpretation that tends to nullify or render meaningless any part of the contract should be avoided because of the general presumption that the parties do not carefully write into a solemnly negotiated agreement words intended to have no effect.

Esto no quiere decir que la Administración no pueda requerirle al unionado tomar los días necesarios previo al fin de año o los cinco (5) días consecutivos que requiere el Convenio Colectivo; de éste no haberlos tomado. Tampoco invalida la preparación de planes o programas de vacaciones por parte de la Administración.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que la interpretación de la Administración del Artículo XXVI, Licencia para Vacaciones, del Convenio Colectivo es incorrecta.

Se ordena que cese y desista de requerirle a los unionados tomar quince (15) días consecutivos de vacaciones irrespectivo de los días cargados a vacaciones, tomados esporádicamente durante el año.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de junio de 2007.

Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 6 de junio de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA REBECA NEGRÓN
ADM COMPENSACIONES POR
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES (ACAA)
PO BOX 364847
SAN JUAN PR 00936-4847

LCDO RAFAEL CORDERO RODRÍGUEZ
DIRECTOR
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS ACAA
PO BOX 364847
SAN JUAN PR 00936-4847

SRA MARGARITA LAFUENTE TIRADO
PRESIDENTA UNIÓN INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS ACAA
URB ROOSEVELT
301 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918

LCDO REINALDO PÉREZ RAMÍREZ
EDIFICIO MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 208
SAN JUAN PR 00918

Lourdes Del Valle Meléndez
Secretaria