

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS
PROFESIONALES INDEPENDIENTE
(Unión)

LAUDO

CASO: A-09-2663

SOBRE: COMPENSACIÓN ANUAL POR
RIESGO

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 7 de agosto de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante la Autoridad, compareció representada por el Sr. Tomás Pérez Rodríguez, portavoz.

La Unión de Empleados Profesionales Independiente, en adelante la UEPI, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, y su presidente, el Sr. Evans Castro Aponte.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 1 de marzo de 2013, cuando expiró la segunda extensión del plazo concedida a petición de la Unión, para que ésta pudiera presentar el respectivo alegato.

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 Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a los hechos, el Convenio Colectivo, y la evidencia presentada si la Autoridad está o no obligada a pagar la Compensación Anual Especial por Riesgo a la Sra. Mayra Ramos Vélez, correspondiente al 2008, puesto que no se encontraba activa y continuamente trabajando por un período de seis (6) meses como lo establece el Artículo XLIX del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos.

“De determinar que no, proceda a desestimar la querrela y ordene a la Unión el pago a la Autoridad del gasto del taquígrafo.”

Por otro lado, la UEPI propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine que la AEE violó el convenio colectivo al no pagar el Bono o Compensación Anual Especial por Riesgo de 2008 a la querellante Mayra Ramos y al aplicarle o utilizar un procedimiento diseñado unilateralmente por la Autoridad e implantado sin ser negociado con la UEPI.

“La Unión solicita del Honorable Árbitro que determine que el procedimiento para la Compensación Anual Especial por Riesgo no puede ser utilizado para determinar si el empleado tiene derecho o no a recibir el Bono de Riesgo ya que los criterios están establecidos en el Artículo XLIX del convenio colectivo.

“La Unión solicita como remedios lo siguientes: a) orden de cese y desista de violar el convenio colectivo, b) pago de la compensación adeudada con las penalidades aplicables e intereses legales, [y] gastos y honorarios de abogado.”

LAUDO
CASO A-09-2663

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^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si la Autoridad incumplió con las disposiciones sobre Compensación Anual por Riesgo o con cualquier otra del convenio colectivo aplicable, al no pagar la compensación correspondiente al 2008, a la Sra. Mayra Ramos Vélez. Proveer un remedio conforme al convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante, Sra. Mayra Ramos Vega, Técnica de Instrumentos II, asignada a la Central Generatriz Costa Sur, en Guayanilla, solicita para sí el pago total de la compensación anual por riesgo correspondiente al año 2008.

La UEPI, a través de su representante, el Sr. Wilfredo Ramos Vega, presentó una querrela con fecha del 15 de abril de 2009, ante el Ing. Pedro J. Morales González, Jefe de la Central Costa Sur. En la misma alega que la AEE no pagó a la señora Ramos Vélez, en febrero de 2009, la compensación anual especial por riesgo correspondiente al 2008, según lo establece el convenio colectivo aplicable, y que la AEE aplicó, a los unionados, un reglamento que no fue negociado con la UEPI.

El ingeniero Morales González contestó la querrela mediante carta con fecha del 21 de abril de 2009, dirigida al señor Ramos Vega. En la misma admite que la

^{1/} Véase el Artículo XIV, 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."

LAUDO
CASO A-09-2663

AEE "otorgó el Bono de Riesgo..., correspondiente al 2008, de acuerdo al Procedimiento de Compensación Anual por Riesgo", que aplica "a todos los empleados", según revisado el 20 de diciembre de 2006, y que "para poder recibirlo, el empleado debió haber trabajado por seis meses o más, 18 días o más cada mes".

El Sr. Evans Castro Aponte, presidente de la UEPI, elevó la querrela al segundo nivel del procedimiento de quejas y agravio, mediante carta con fecha del 24 de abril de 2009, dirigida a la Lcda. Linda L. Vázquez Marrero, Jefa de la División de Relaciones Laborales, que contestó la misma mediante carta con fecha del 13 de mayo de 2009, dirigida al señor Castro Aponte, en la que aclara que "[a]l evaluar el desempeño y el Registro de Licencias de la señora Ramos Vélez durante el 2008, ésta no calificó para recibir el Bono por Riesgo que se paga en febrero del 2009, ya que no cumplió con los requisitos de trabajar activamente y estar continuamente expuesto al riesgo de sufrir un accidente o una enfermedad grave o fatal, por lo menos seis meses durante dicho año..."

La UEPI se reiteró en que el bono por riesgo se debe pagar conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y no de conformidad al procedimiento interno establecido, unilateralmente, por la Autoridad.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la UEPI solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 29 de mayo de 2009.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma, que “[s]ería irrazonable pensar que las partes acordaran otorgarle una compensación anual a los unionados, la cual fluctúa entre \$300 y \$400 por trabajar diez (10) o quince (15) días al mes, cuando cada mes tiene veinte (20) días laborables. Se presume que la empresa contrata los servicios de un empleado para que trabaje no menos de cinco (5) días a la semana a menos que el empleado haga uso de licencias dispuestas por Ley, Convenio Colectivo o Reglamento Empresarial... La Autoridad... utilizando su prerrogativa administrativa establecida en el Artículo II del Convenio, crea un procedimiento que mejora lo dispuesto en el mismo a favor del empleado, ya que le redujo a sólo 18 días laborables, de 20, que prácticamente es lo que establece el convenio, ya que habla de 6 meses y por lo general, la mayoría de los meses tienen 20 días laborables. La Autoridad tampoco le exige que los 6 meses sean continuos, como lo establece claramente el Convenio. [L]a querellante, Sra. Mayra Ramos Vélez, pudo completar la cuota de 18 días laborables trabajados... durante 5 meses... [en] enero, mayo, junio, julio y diciembre. En este caso, no hubo **continuidad** y por lo tanto, tampoco estuvo **activamente** trabajando como lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo XLIX.”

Por otro lado, la Unión sostiene que “[h]a quedado demostrado que al... aplicar el ‘Procedimiento para Compensación Anual por Riesgo’, para el pago del Bono de Riesgo a los unionados UEPI, [el Patrono] provoca que empleados que calificaban para dicho beneficio marginal sean privados del mismo.” Sostiene,

LAUDO
CASO A-09-2663

además, que “al utilizar este nuevo procedimiento, y al dejar a un lado el convenio colectivo, priva de beneficios a unionados, beneficios que habían sido negociados entre las partes”, y que “al aplicar este nuevo procedimiento para el pago en cuestión, afecta varias licencias a que tienen derecho los unionados y que le son garantizadas por el convenio colectivo.”

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**“ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO DE LA
UNIÓN**

La Autoridad por la presente reconoce a la UEPI como la exclusiva representante, a los fines de negociar colectivamente respecto a escalas de salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo de todos los empleados profesionales que constituyen la unidad apropiada según se define en el Artículo III de este convenio colectivo.

**ARTÍCULO II - DERECHO A ADMINISTRAR LA
EMPRESA**

La Autoridad retiene el control exclusivo de los asuntos relacionados a la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal control no haya sido expresamente limitado por los términos de este convenio.

Ejemplo de estos asuntos son los siguientes:

- 1.
2. El derecho a establecer la organización, métodos y sistemas de trabajo y a establecer y asignar el horario de trabajo.
3. El derecho a **dirigir, reglamentar, supervisar** y programar el trabajo de los trabajadores.

- 4.
- 5.
- 6.
7. El derecho a determinar la forma, manera, sistemas o métodos en que la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo habrán de operar o dejar de operar.
- 8.
9. El derecho a ejercitar todas las funciones inherentes a la administración y /o manejo del negocio.

...

ARTÍCULO XLIX COMPENSACIÓN ANUAL ESPECIAL POR RIESGO

Sección 1: La Autoridad concederá una compensación anual especial por riesgo a los empleados incluidos en las clasificaciones enumeradas en la Sección 3, bajo las condiciones que se indican más adelante. Esta compensación especial se distribuirá durante el mes de febrero de cada año y se concede en consideración a que dichos empleados trabajan continuamente expuestos a altos riesgos que le pueden causar accidentes o enfermedades graves o fatales.

Sección 2: Todo empleado que durante los años naturales subsiguientes incluidos en la vigencia de este convenio haya trabajado activamente en una de las clasificaciones incluidas en la Sección 3 de este Artículo por un período de seis (6) meses o más recibirá una compensación especial anual que aquí se establece de acuerdo con su clasificación.

En caso de que el empleado no haya completado el período de seis (6) meses antes indicado por razón de que se haya accidentado, incapacitado o haya fallecido como consecuencia de haber estado expuesto a los riesgos de su plaza o que se haya jubilado, tendrá derecho a recibir él o sus herederos beneficiarios la parte proporcional de la compensación especial anual de acuerdo con el tiempo que haya trabajado. No

LAUDO
CASO A-09-2663

tendrá derecho a recibir compensación anual especial aquel trabajador que haya cesado de ser empleado de la Autoridad en o antes del 31 de diciembre por razón de renuncia, destitución o porque haya perdido su antigüedad (seniority) de acuerdo con las disposiciones del convenio.

Sección 3: A los fines de la compensación especial anual dispuesta en este artículo, se establecen los siguientes grupos con sus respectivas compensaciones especiales.

Grupo A - \$450 anuales

1. Técnico de Instrumentos I, II y III
- 2.
- 3.
- 5.
- 7.
- 8.
- 9.

Grupo B - \$400 anuales

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6..."

El lenguaje de las disposiciones contractuales citadas parece claro; no obstante, debemos recordar la expresión del ex Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en *Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Parking Co.*, 112 DPR 162, 166 (1982), a saber: "La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo

LAUDO
CASO A-09-2663

lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas.”

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito de que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir. La interpretación, aunque haya de partir de la expresión contenida en las palabras pronunciadas o escritas, no puede detenerse en el sentido riguroso o gramatical de las mismas, y ha de indagar fundamentalmente la intención de las partes y el espíritu y finalidad que hayan presidido el negocio. Véase *Cooperativa La Sagrada Familia vs. Castillo*, 107 DPR 405 (1978).

Es un principio cardinal de hermenéutica el que a las palabras y al lenguaje de un contrato debe dársele la interpretación que valida el propósito que tuvieron las partes que otorgaron el mismo. Se debe tener presente que el convenio colectivo debe ser leído como un todo y cada cláusula debe ser interpretada en referencia a las demás cláusulas, de forma que se le dé efectividad al propósito general del convenio colectivo. La interpretación del convenio debe ser lógica y razonable. El Artículo 1236 de nuestro Código Civil establece que “[s]i alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.” Véase 31 LPRR § 3474. Es preciso recordar

LAUDO
CASO A-09-2663

que si una disposición contractual es susceptible de dos interpretaciones -una razonable y legal, y otra irrazonable e ilegal- la primera debe ser escogida, porque se presume que la intención de las partes no fue negociar una disposición irrazonable, ilegal o inefectiva. Si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y / o discordante, está admitido que esa sea la interpretación que prevalezca. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 205, y *Rutledge vs. Gill*, 78 DPR 698 (1955).

Es preciso aclarar que el hecho de que la Autoridad adopte, unilateralmente, y pretenda aplicar a los miembros de la UEPI un reglamento que fija el procedimiento para la compensación anual por riesgo no constituye una violación del convenio colectivo, a menos que la adopción y aplicación del reglamento en cuestión tenga un impacto de tipo negativo en los empleados cubiertos por el convenio colectivo. Está claro que la Autoridad puede adoptar normas y reglas, siempre y cuando las mismas sean razonables y no discriminatorias.

La prueba establece que la AEE no pagó a la querellante la compensación en cuestión, y que la señora Ramos Vélez, a pesar de haber trabajado los doce meses del año 2008, sólo trabajó dieciocho (18) días o más en los meses de enero, mayo, junio, julio y diciembre.

Está claro que la Autoridad infringió el Artículo XLIX. Adviértase que del texto de la referida disposición contractual surge, clara y terminantemente, que la Autoridad concederá una compensación anual especial por riesgo a los empleados

LAUDO
CASO A-09-2663

incluidos en las clasificaciones enumeradas en la Sección 3 “en consideración a que dichos empleados trabajan continuamente expuestos a altos riesgos que le pueden causar accidente o enfermedades graves o fatales”. El bono viene a ser un incentivo para el empleado que ocupa un puesto en alguna de las clasificaciones enumeradas en la Sección 3. Ahora bien, para ser acreedor al referido emolumento, el propio convenio requiere que “durante los años naturales subsiguientes incluidos en la vigencia de este convenio haya trabajado activamente en una de las clasificaciones incluidas en la Sección 3 de este Artículo por un período de seis (6) meses o más”. El requisito se refiere a que el empleado haya ocupado la plaza por no menos de seis (6) meses; por consiguiente, el disfrute de las licencias autorizadas por el convenio colectivo no debe tener el efecto de impedir que empleado alguno pueda recibir la bonificación correspondiente a su clasificación. Adviértase, además, que el empleado tendrá derecho incluso a recibir la parte proporcional de la compensación especial anual de acuerdo con el tiempo que haya trabajado en el caso de que no complete el período de seis (6) meses, por razón de que haberse incapacitado para continuar desempeñando las funciones de su plaza o haber fallecido, como consecuencia de haber estado expuesto a los riesgos de su plaza.

Si se adoptara la interpretación de la AEE^{2/}, se le estaría adicionando al convenio algo que no contiene. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y

^{2/} En el sentido de que el empleado, para ser acreedor a la compensación anual especial por riesgo, tiene que trabajar dieciocho (18) días o más durante seis (6) meses o más, continuos o no.

LAUDO
CASO A-09-2663

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 de los contratos.

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la determinación formulada por la AEE no está apoyada en fundamentos razonables; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La AEE no cumplió con lo dispuesto en el Artículo XLIX del Convenio Colectivo al dejar de pagar la compensación anual especial por riesgo a la querellante; en consecuencia, se ordena a la AEE cesar y desistir de infringir el Artículo XLIX del Convenio Colectivo, y pagar el importe total del bono correspondiente a la querellante. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en la *Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA 250 (i) (a)*, la querellante también es acreedor al pago de una cantidad igual a la que se dejó de satisfacer, por concepto de compensación adicional, y al pago del interés legal correspondiente, computado a base del monto de las cantidades básicas adeudadas. Por último, se fijan los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento (25%) de la cantidad básica reclamada en la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

LAUDO
CASO A-09-2663

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de agosto de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

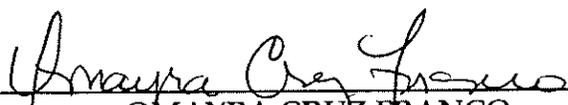
Archivado en autos hoy 21 de agosto de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR TOMÁS PÉREZ RODRÍGUEZ
AEE
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
APARTADO 13985
SAN JUAN, PR 00908-3985

LCDO VÍCTOR M OPPENHEIMER SOTO
ADMINISTRADOR GENERAL
OFICINA ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UEPI
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908-3563

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III