

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

AIRPORT SHOPPES, INC.
(Patrono o la Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS (UITA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-2024

SOBRE: RECLAMACIÓN (PAGO DE
LICENCIA POR ENFERMEDAD)

ÁNGEL L. ROSA CORREA

ÁRBITRO:

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de epígrafe se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 22 de mayo de 2012. Las partes comparecieron, según citadas, y le solicitaron a este Árbitro someter el caso de autos mediante la presentación de Memorandos de Derecho y así fue aceptado. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 26 de octubre de 2012, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memoriales de derecho. Ambas partes tuvieron igual oportunidad de presentar el antedicho Memorando de Derecho en apoyo de sus respectivas alegaciones.

Por Airport Shoppes, Inc., en adelante "el Patrono o la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Fernando A. Baerga Ibáñez, asesor legal y portavoz; y el Sr. José F. Pueyo Font, Director de Recursos Humanos.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos (UITA), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; y el Sr. Juan A. Santana Pizarro, Presidente.

II ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron que la controversia a resolver es la siguiente:

"Determinar si conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable, el empleado Ángel Rosa tiene o no derecho a que se le pague con cargo a licencia de enfermedad el tiempo que estuvo bajo la licencia que ofrece la Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles."

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

Exhibit Núm. 1, Conjunto- Convenio Colectivo firmado el 30 de abril de 2009 y con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014.

Exhibit Núm. 2, Conjunto- Carta del primer pasó de quejas y agravios firmado por el presidente de la UITA, Juan A. Santana, fechada el 26 de enero de 2010.

Exhibit Núm. 3, Conjunto- Certificación de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles con fecha del 23 de noviembre de 2009.

Exhibit Núm. 4, Conjunto- Certificado Médico suscrito el 3 de diciembre de 2009, por el doctor José A. Sepúlveda.

Exhibit Núm. 5, Conjunto- "Personal Action Notification Report" del 11 de diciembre de 2009.

Exhibit Núm. 6, Conjunto- Correo electrónico de la señora Margarita Santos a la señora Amarilis Castillo del 10 de diciembre de 2009.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES A LA CONTROVERSI¹

...

ARTÍCULO XVIII

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Los empleados que comenzaron a trabajar antes del 31 de diciembre del 2000 acumularán licencia por enfermedad con paga a razón de uno y medio (1 ½) días por mes en que trabajen no menos de cien (100) horas.

Sección 1A. Cada empleado regular de jornada parcial que haya comenzado a trabajar antes del 31 de diciembre de 2000 acumulará licencia por enfermedad con paga a razón de tres cuarto (3/4) días por cada mes en que trabaje no menos cuarenta y ocho (48) horas.

Sección 2. Cada empleado regular que haya comenzado a trabajar posterior al 1 de enero de 2001 y los que comiencen a trabajar después de la firma de este convenio colectivo acumulará de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes en que trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará a tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Sección 3. El salario correspondiente a cada día de enfermedad se computará a base del número de horas diarias que el empleado está normalmente asignado a trabajar, de manera que por cada día de enfermedad el empleado reciba la misma cantidad de dinero como si la hubiese trabajado. Por ejemplo: Si normalmente hubiese trabajado ocho (8) horas, recibirá ocho (8) horas de paga; si hubiese trabajado cuatro (4) horas recibirá cuatro (4) horas de paga.

Sección 4. En caso de cualquier enfermedad de un (1) día o más será mandatario que el empleado presente certificado médico por las nuevas regulaciones federales en la industria de alimentos conocidas como el HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) para tener derecho a disfrutar de dicha licencia. El

¹ Exhíbit 1, Conjunto - Convenio Colectivo, Vigente desde el 30 de abril de 2009 hasta el 3 de mayo de 2014.

certificado médico deberá indicar los días que ha estado enfermo y la razón de su enfermedad.

Sección 5. La Unión y la Compañía acuerdan, en vista de los requerimientos de servicio del negocio y las reglas estrictas del Departamento de Salud Federal, a suspender de empleo y sueldo inmediatamente, a todos los empleados que contraigan enfermedades venéreas, enfermedades contagiosas, y/o dependencia al alcohol o drogas antisociales.

Sección 6. Los empleados regulares que estén disfrutando de licencia de vacaciones a licencia sin paga no tendrán derecho a licencia por enfermedad durante dichas vacaciones.

...

ARTÍCULO XXIV

LICENCIA SIN PAGA

Sección 1. Al mostrar causa justificada, la Compañía podrá conceder a cualquier empleado regular que así lo solicite por escrito, una licencia sin paga para ausentarse de su trabajo por un período que no excederá de treinta (30) días calendario en cualquier año natural. Dicha licencia sin paga podrá ser concedida siempre que la misma no afecte los mejores intereses de la Compañía y no interrumpa sus operaciones normales.

Sección 2. Esta licencia no afectará la relación que en cuanto a antigüedad el individuo tenga con la Compañía; disponiéndose que, si un empleado utiliza la licencia para otros propósitos que los indicados en su solicitud, perderá su empleo y sus derechos de antigüedad bajo el Artículo XIV de este Convenio Colectivo.

Sección 3. Mientras un empleado regular está disfrutando de una licencia sin paga, él deberá, bajo su propia responsabilidad, hacer los arreglos necesarios con la Unión para los pagos al plan médico y el pago de cuotas.

Sección 4. Una copia de la solicitud de licencia del empleado regular será enviada a la Unión con el propósito de notificarle de la misma y para mantener correctos sus expedientes.

Sección 5. Licencia Militar: Las relaciones del empleado con la Compañía estarán sujetas al "Selective Service Training Act of 1940", incluyendo las enmiendas subsiguientes a la misma. Todos los empleados deberán dar un mes de aviso, bajo esta disposición.

Sección 6. Licencia por Lesión Relacionada con el Trabajo: Cuando un empleado regular sufra una lesión relacionada con su trabajo de tal grado como para causar pérdida de tiempo durante su día de trabajo programado en que ocurre dicha lesión, el empleado regular no perderá su salario por el remanente de su semana de trabajo programada, cuya paga se hará con cargo a su licencia por enfermedad acumulada. El pago de tal salario no se interpretará como que constituye una admisión de responsabilidad de parte de la Compañía, bajo las leyes aplicables de compensación por accidentes de trabajo o bajo cualquier otra ley. Si el empleado no regresa al trabajo luego de quince (15) días calendario de haber sido certificado como apto para regresar al trabajo por los médicos del Fondo del Seguro del Estado, éste perderá su empleo y sus derechos de antigüedad bajo el Artículo XIV de este Convenio Colectivo, excepto que presente un certificado médico que indique que no está apto para trabajar.

Sección 7. Otro Empleo Prohibido: Ningún empleado aceptará otro empleo mientras se encuentre en cualquier clase de licencia para cualquier propósito, según antes señalado, y será objeto de despido por contravenir lo aquí dispuesto.

Sección 8. Informando Ausencia al Trabajo. Excepto por razones justificadas aceptables a la Compañía, cada empleado viene obligado a notificar de su enfermedad al Gerente, con dos (2) horas de anticipación antes de su turno de trabajo.

Sección 9. Los empleados en licencia sin paga no acumularán beneficio alguno durante la misma.

...

ARTÍCULO XXXIACUERDO TOTAL

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes, y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio.

V. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

Los siguientes hechos se redactan conforme fueron transcritos y acordados por las partes de marras:

1. El caso de autos trata sobre una reclamación relacionada con el pago de diez (10) días solicitados con cargo a la licencia por enfermedad del señor Ángel L. Rosa Correa, en adelante el querellante, el cual trabaja como "Executive Atten" para Airport Shoppes, Inc. Éste se ausentó mientras disfrutaba del beneficio

de una licencia sin paga que ofrece la Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles en adelante la "ACAA".²

2. El Convenio Colectivo en el Artículo XVIII, Licencia por Enfermedad, Sección 6, supra, establece, claramente, que los empleados regulares que estén disfrutando de licencia de vacaciones a licencia sin paga no tendrán derecho a licencia por enfermedad durante dichas vacaciones.
3. Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia es del 30 de abril de 2009 y con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014.
4. El 11 de noviembre de 2009, luego de salir de su turno de trabajo el señor Ángel L. Rosa Correa estuvo involucrado en un accidente automovilístico en la ciudad de Bayamón.
5. El querellante como resultado del accidente automovilístico no se presentó a trabajar los días 12, 13, 14 y 15 de noviembre de 2009.³
6. El 18 de noviembre de 2009, el querellante se presentó y trabajó cinco horas y media (5.5 horas).⁴
7. El 23 de noviembre de 2009, el querellante visitó y solicitó los beneficios de la ACAA de Bayamón. Como resultado del accidente de auto del 11 de

² Véase el Exhíbit Núm. 2 – Conjunto.

³ Véase el Exhíbit Núm. 6 – Conjunto.

⁴ Véase el Exhíbit Núm. 6 – Conjunto.

noviembre de 2009, la ACAA determinó cubierta en el caso número 11-293372-01.⁵

8. El 3 de diciembre de 2009, el querellante visitó al doctor José A. Sepúlveda, quien se especializa en Medicina General - Cirugía Mayor, en la ciudad de Bayamón, quien a raíz del examen médico realizado, suscribió un certificado médico al señor Rosa Correa por un período de treinta (30) días comenzando el 11 de noviembre de 2009 hasta el 11 de diciembre de 2009.⁶
9. El 11 de diciembre de 2009, la Compañía accedió a pagarle al señor Rosa Correa, siete (7) días con cargo a licencia de enfermedad efectivo la semana desde el 12 de noviembre de 2009 hasta el 15 de noviembre de 2009. Igualmente se le pagó los días 18, 19 y 20 de noviembre de 2009.⁷
10. El 26 de enero de 2010, el querellante presentó una querrela en la cual expresó a la compañía que mientras disfrutaba de los beneficios de la licencia sin paga de la ACAA, recibió el pago de siete (7) días con cargo a licencia de enfermedad y se le adeudan diez (10) días con cargo a su balance de licencia por enfermedad.⁸
11. El 12 de febrero de 2010, la Unión radicó la presente querrela ante este Foro de Arbitraje. Mediante la cual reclamó que le corresponde la paga por diez (10) días de licencia por enfermedad al querellante.

⁵ Véase el Exhibit Núm. 3 – Conjunto.

⁶ Véase el Exhibit Núm. 4 – Conjunto.

⁷ Véase los Exhibits Núm. 5 y 6 – Conjuntos.

⁸ Véase el Exhibit Núm. 2 – Conjunto.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable el empleado Ángel Rosa tiene o no derecho a que se le pague con cargo a licencia de enfermedad el tiempo que estuvo bajo la licencia que ofrece la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles(ACAA).

La Unión, a quien le correspondía probar su reclamación no presentó en su Memorial de Derecho prueba alguna que nos llevara a concluir que ésta tuviese razón en dicha reclamación. Ésta se limitó a plantear en su Memorial que la Compañía no cumplió con su obligación, pero no presentó evidencia suficiente para sostener su versión de los hechos y la antedicha reclamación. En esta coyuntura cabe mencionar que la regla generalmente reconocida por los árbitros es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.⁹

El Patrono, por su parte, alegó que no incurrió en violación al Artículo XVIII, Sección 6 del Convenio Colectivo, supra, vigente el cual rige las relaciones laborales entre las partes y en su parte pertinente establece que:

Los empleados regulares que estén disfrutando de licencia de vacaciones a [sic] licencia sin paga no tendrán derecho a licencia por enfermedad durante dichas vacaciones.

⁹ Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1987).

Además, sostuvo el Patrono que el señor Ángel L. Rosa Correa quien es un empleado regular de la Compañía, no tiene derecho a licencia por enfermedad mientras recibe los beneficios de la ACAA. Arguyó también, que el Artículo XXIV, Sección 6, Licencia Sin Paga del Convenio Colectivo, supra, hace la salvedad que si un empleado disfruta de una licencia sin paga concedida por lesiones relacionadas con su trabajo, éste no perderá su salario por el remanente de su semana de trabajo programada, cuya paga se hará con cargo a su licencia por enfermedad acumulada. El pago de tal salario, según la representación legal del Patrono, no se interpretará como que constituye una admisión de responsabilidad de parte de la Compañía, bajo las leyes aplicables de compensación (Fondo del Seguro del Estado) por accidentes de trabajo o bajo cualquier otra ley.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, la Unión, conforme a la prueba suministrada, no tiene derecho al reclamo que hace ante nos. La controversia a resolver en este caso surgió de las disposiciones acordadas por las partes en el Convenio Colectivo vigente en su Artículo XVIII, Licencia por Enfermedad, el Artículo XXIV, Licencia Sin Paga y el Artículo XXXI, Acuerdo Total del Convenio Colectivo, supra.

Cuando el lenguaje en el convenio colectivo es claro, éste debe ser el factor clave para resolver la querrela. La prueba reflejó que el Artículo XXIV, supra, guarda silencio sobre la licencia sin paga ofrecida por ACAA. No estando señalada la excepción expresamente, como en el caso de las licencias del Fondo del Seguro del Estado, es forzoso concluir que la intención de las partes al suscribir el acuerdo

plasmado en el Convenio Colectivo fue que los empleados en disfrute de licencia de ACAA no tengan el derecho a licencia por enfermedad durante dichas vacaciones. De haber sido otra la intención de las partes, éstas lo hubieran expresado como hicieron en el caso de la licencia del Fondo del Seguro del Estado.

Nada en la Ley de ACCA exige a un patrono pagar con cargo a vacaciones por enfermedad el tiempo que un empleado se encuentre disfrutando de los beneficios de dicha ley. Para ello la propia Ley otorga como beneficio la compensación por pérdida de ingreso por incapacidad. 9 L.P.R.A. §2054. Sin embargo, cuando la política del patrono es pagar el salario regular del reclamante con cargo a licencia por enfermedad, ACAA no otorga el beneficio de compensación por pérdida de ingreso. Véase, Reglamento 6911 para la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles de 1 de diciembre de 2004, según enmendado, Regla 9 (C)2. En vista de que los patronos no están obligados al pago por cargos de vacaciones por enfermedad y de que cada patrono tiene su propia política, ACAA expide un formulario oficial intitulado Verificación de Empleo.

No se presentó evidencia por parte de la Unión, que es la parte querellante y reclamante en el caso de autos, que demostrara que la determinación de la Compañía fue una arbitraria o caprichosa. Por el contrario, la evidencia sometida reveló que la determinación del Patrono de no pagar los diez (10) días reclamados con cargo a licencia por enfermedad mientras recibió los beneficios de la ACAA, estuvo basada en una razón válida, ya que los empleados que estén disfrutando de licencia de vacaciones sin paga no tendrán derecho a licencia por enfermedad durante dichas

vacaciones, resulta evidente que el querellante no tenía, ni tiene derecho a licencia de vacaciones por enfermedad mientras disfruta de los beneficios de la licencia de ACAA. Por otro lado, como señaláramos anteriormente, las exigencias de la Unión carecen de fundamento y son contrarias a lo acordado en el Convenio Colectivo vigente, el cual exhibe un insoslayable artículo de Acuerdo Total. Este tipo de cláusula o artículo es el que se conoce en el campo laboral como "Acuerdo Total" o "zipper clause". La referida cláusula o artículo tiene el efecto de eliminar la práctica del patrono, como fuente de derecho de los empleados, estableciendo que los derechos negociados y expresamente establecidos por escrito en el convenio, son los únicos derechos que los empleados pueden reclamar para sí.

Debemos señalar que 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 mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos. En vista de que los 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. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959). Por otro

lado, los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual. El proceso interpretativo tiene el efecto de imprimirle sentido y significado a tales expresiones y disposiciones contractuales ambiguas. La función principal del árbitro, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales es solucionar las disputas sobre los derechos de las partes, sin apartarse de la esencia del convenio colectivo; es decir, teniendo presente el lenguaje y la intención de las partes. Véase a tales efectos: Practice & Procedure in Labor Arbitration, supra; págs. 243 et seq; How Arbitration Works, supra, págs. 446 et seq; Fernández, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Editorial Forum (200), p. 199 et seq; JRT v Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

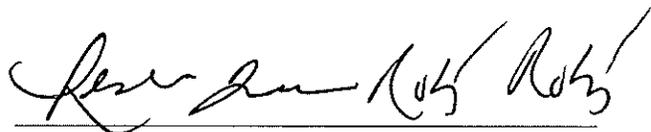
Por razón de lo anteriormente señalado emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable, el empleado Ángel Rosa no tiene derecho a que se le pague con cargo a licencia de enfermedad el tiempo que estuvo bajo la licencia que ofrece la Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de junio de 2013.



LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 3 de junio de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNION IND. TRABS. DE AEROPUERTOS
4TA. EXT. URB. COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43
CAROLINA PR 00984-1801

LCDO. JOSÉ A. CARTAGENA MORALES
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR. JOSÉ F. PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

LCDO. FERNANDO A. BAERGA IBAÑEZ
BAERGA & QUINTANA
EDIF. UNIÓN PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEÓN AVE
SAN JUAN PR 00918-3426



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III