

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. 754-5310 Fax 756-1115

CORPORACIÓN DE  
PUERTO RICO PARA LA  
DIFUSIÓN PÚBLICA  
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1532

SOBRE: PAGO POR LABOR  
INTERINA Y DIFERENCIALES

ÁRBITRO:  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en las oficinas del Patrono en San Juan, Puerto Rico el 5 de abril de 2013.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 10 de mayo de 2013, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública en adelante denominada "la C.P.R.D.P" o "el Patrono" comparecieron el Lcdo. Alberto J.

Marini Delgado, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Francisco Astondoa, Director de Recursos Humanos.

Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, en adelante denominada "la U.G.T." o "la Unión" comparecieron el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz, la Sra. Felicita Sánchez, Delegada General y el Sr. Paul Millán, Delegado.

## II. SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para su resolución el siguiente Acuerdo de Sumisión.

"Determinar si la Corporación violó o no el Convenio Colectivo en relación a la forma y manera como se ha interpretado y aplicado el Convenio en relación al pago por labor interina y diferenciales que corresponde al personal de la unidad apropiada; de determinarse que violó el Convenio Colectivo el Árbitro dispondrá el remedio apropiado".

## III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

### 1. Artículo XXIV - Pago por Labor Interina y Diferenciales del Convenio Colectivo 2007 - 2010

#### "Sección 1: Pago por Labor Interina

El empleado recibirá el pago de un diferencial por labor interina:

- A. Cuando se le exima de las funciones de su puesto para sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia y que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior.
- B. Cuando se le exime de las funciones de su puesto y se le requiere cubrir funciones de un puesto vacante, que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto

vacante, que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior, durante un período que no excederá de noventa (90) días laborables, o lo que se decida por mutuo acuerdo. Lo anterior no será motivo para que la Corporación deje de cubrir el puesto vacante.

#### Sección 2: Pago por Funciones Adicionales

El empleado recibirá el pago de un diferencial por realizar funciones adicionales a las de su puesto:

- A. Cuando se le requiera sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia, además de desempeñar las funciones de su puesto.
- B. Cuando, además de desempeñar funciones de su puesto se le requiere realizar funciones de un puesto vacante durante un período no menor de 70 quince (15) días los cuales no excederán de noventa (90) días laborables, o lo que se decida por mutuo acuerdo.
- C. Cuando por necesidades del servicio se le requiere al empleado realizar funciones no relacionadas con su plaza.
- D. Cuando se le requiera realizar tareas que conllevan la aplicación del talento o habilidades especiales y artísticas. Se entenderá por talento y habilidad especial como la aptitud natural, individual y particular, así como la capacidad innata que posee una persona para prestar un servicio dentro del campo de las artes, drama, música o las comunicaciones, sin necesidad de recibir entrenamiento ni preparación oficial.

#### Sección 3:

La compensación por labor interina, según se establece en la Sección 1 de este Artículo, será equivalente al sueldo que el empleado devengaría si fuese ascendido al puesto que ocupe interinamente, pero cuyo efecto sobre

el sueldo regular del empleado nunca será menor de lo aquí establecido:

- a. Si sustituye a un empleado en disfrute de licencia se pagará la cantidad de \$225.00, mensual.
- b. Si cubre funciones de un puesto vacante se pagará \$300.00 mensuales.

#### Sección 4.

El pago de diferencial por concepto de realizar funciones adicionales a las de su puesto, según se establece en la Sección 2 de este Artículo será equivalente a:

- a. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial inferior, se pagará la cantidad de \$125.00 mensuales.
- b. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial igual, se pagará una cantidad no menor de \$150.00 mensuales.
- c. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial superior, se pagará el 50% de lo que recibirá de ser ascendido a dicho puesto, el cual no será menor de \$250.00 mensuales.
- d. Si el servicio prestado es producto del talento natural o habilidad especial que posee el empleado y no corresponde a un puesto existente se pagará un diferencial de \$100.00 por ocasión, producción o programa, según sea el caso.  
No obstante, si debido a circunstancias incidentales, de emergencia o imprevistas del servicio, el empleado no completó el mínimo de ocasiones requeridas para el pago de diferencial establecido en los incisos A, B y C de esta Sección, se ajustará el mismo de la siguiente forma.

- a. De 1 a 5 ocasiones se pagará el 35% de la cuantía del diferencial.
- b. De 6 a 14 ocasiones se pagará el 65% de la cuantía del diferencial.
- c. De 15 o más, se pagará el 100% de la cuantía del diferencial”.

## 2. Artículo 24 - Pago por Labor Interina y Diferenciales Convenio Colectivo 2011 - 2014

### “Sección 1: Pago por Labor Interina

El empleado recibirá el pago de un diferencial por labor interina:

- A. Luego de que transcurran (5) días de que se le exima de las funciones de su puesto para sustituir a otro empleado que éste en disfrute de alguna licencia y que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior.
- B. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le exima de las funciones de un puesto vacante, que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior, durante un período que no excederá de noventa (90) días laborables, o lo que se decida por mutuo acuerdo. Lo anterior no será motivo para que la Corporación deje de cubrir el puesto vacante.

### Sección 2: Pago por Funciones Adicionales

El empleado recibirá el pago de un diferencial por realizar funciones adicionales a las de su puesto:

- A. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le requiera sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia, además de desempeñar las funciones de su puesto.

- B. Luego de que transcurran cinco (5) días de que, además de desempeñar funciones de su puesto, se le requiera realizar funciones de un puesto vacante durante un período no menor de quince (15) días los cuales no excederán de noventa (90) días laborables, o lo que decida por mutuo acuerdo.
- C. Luego de que transcurran cinco (5) días de que, por necesidades del servicio, se le requiera al empleado realizar funciones no relacionadas con su plaza.
- D. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le requiera realizar tareas que conllevan la aplicación del talento o habilidades especiales y artísticas. Se entenderá por talento y habilidad especial como la aptitud natural, individual y particular, así como la capacidad innata que posee una persona para prestar un servicio dentro del campo de las artes, drama, música o las comunicaciones, sin necesidad de recibir entrenamiento ni preparación oficial.

### Sección 3:

La compensación por labor interina, según se establece en la Sección 1 de este Artículo, será equivalente al sueldo que el empleado devengaría si fuese ascendido al puesto que ocupe interinamente, pero cuyo efecto sobre el sueldo regular del empleado nunca será menor de lo aquí establecido:

- a. Si sustituye a un empleado en disfrute de licencia se pagará la cantidad de \$250.00 mensuales.
- b. Si cubre funciones de un puesto vacante se pagará \$300.00 mensuales.

### Sección 4:

El pago de diferencial por concepto de realizar funciones adicionales a las de su puesto, según se

establece en la Sección 2 de este Artículo será equivalente a:

- a. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial inferior, se pagará la cantidad de \$125.00 mensuales.
- b. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial igual, se pagará una cantidad no menor de \$150.00 mensuales.
- c. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial superior, se pagará el 50% de lo que recibirá de ser ascendido a dicho puesto, el cual no será menor de \$250.00 mensuales.
- d. Si el servicio prestado es producto del talento natural o habilidad especial que posee el empleado y no corresponde a un puesto existente se pagará un diferencial de \$100.00 por ocasión, producción o programa, según sea el caso.

No obstante, si debido a circunstancias incidentales, de emergencia o imprevistas del servicio, el empleado no completó el mínimo de ocasiones requeridas para el pago de diferencial establecido en los Incisos A, B y C de esta Sección, se ajustará el mismo de la siguiente forma.

- a. De 1 a 5 ocasiones se pagará el 35% de la cuantía del diferencial.
- b. De 6 a 14 ocasiones se pagará el 65% de la cuantía del diferencial.
- c. De 15 o más, se pagará el 100% de la cuantía del diferencial”.

#### IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alega que la Corporación está violando el Artículo Núm. 24 del Convenio Colectivo vigente al no pagar los primeros cinco (5) días de diferencial en que un empleado está realizando labores correspondientes a otra posición.

La posición de la Corporación por su parte es que no se ha incurrido en ninguna violación del Convenio Colectivo y que se están siguiendo las disposiciones del Artículo Núm. 24 tal y como están establecidas por las partes.

#### V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Entendemos que le asiste la razón a la Corporación y no a la Unión en el caso de autos y que procede la desestimación de la querrela de autos. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que la Ley Núm. 216 de 12 de septiembre de 1996, según enmendada, conocida como "Ley de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública", excluyó expresamente al personal de la Corporación de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como la "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", excepto en lo que respecta al principio de mérito.

En su Artículo Núm. 8, Sección 8.2 sobre las Normas Gerenciales de Retribución en su Inciso 4.A define diferenciales de la siguiente manera:

"[E]s una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado.

1. Condiciones extraordinarias- situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo

para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto”.

Como podemos apreciar, la Sección 2 del Convenio Colectivo del 2007 al 2010 no hace ningún tipo de alusión a la cantidad de días que tenían que pasar para que un empleado que estuviera realizando funciones adicionales a su puesto fuera retribuido por su labor.

En ninguno de los Incisos de la Sección 2 se hace alusión alguna al mínimo de días que un empleado tenía que realizar funciones adicionales a su puesto para ser remunerado.

Sin embargo por el otro lado, al leer la Sección 2 del Artículo 24 del Convenio Colectivo del 2011 al 2014, (es decir el vigente) en los cuatro (4) Incisos este hace referencia a un mínimo de cinco (5) días de labores adicionales a las del puesto.

Como podemos observar en los cuatro escenarios descritos en la Sección 2 se requiere que el empleado este un mínimo de cinco (5) días realizando labores adicionales a las de su puesto para poder ser remunerado con un diferencial.

Esto quiere decir que para el empleado ser remunerado con un diferencial, deben haber transcurrido más de cinco (5) para que se le pague esa función adicional que está realizando.

Por esa razón cada una de las cuatro (4) situaciones descritas en la Sección 2 comienzan con la frase “luego de que transcurran cinco (5) días de que”.

Esto quiere decir que no será hasta que el empleado comience su sexto día realizando labores adicionales a las de su puesto que se comenzarán a contar los días para pagarle el diferencial.

La Sección 4, del Artículo 24 del Convenio Colectivo vigente establece que “si debido a circunstancias incidentales, de emergencia o imprevistas del servicio, el empleado no completó el mínimo de ocasiones requeridas para el pago del diferencial establecido en los Incisos A, B y C de esta Sección, se ajustará el mismo de la siguiente forma:

- a. De 1 a 5 ocasiones se pagará el 35% de cuantía del diferencial;
- b. De 6 a 14 ocasiones se pagará el 65% de la cuantía del diferencial;
- c. De 15 o más, se pagará el 100% de la cuantía del diferencial”.

Esta Sección lo que quiere decir es que a partir del sexto (6to.) día, día en que comienzan a acumularse los días para ser remunerado por concepto de funciones adicionales a las de su puesto, se les pagará el por ciento correspondiente al número de días que haya realizado dicha función adicional.

La variación en el vocabulario del Convenio Colectivo del 2007 al 2010 y el Colectivo del 2011 al 2014 responde según la prueba desfilada y presentada por el Patrono a la reducción que hubo en el presupuesto de la Corporación para los años 2008 - 2009 y 2009 - 2010.

Surgió de la prueba presentada por el Patrono que la reducción que hubo en el presupuesto jugó un papel importante en la Negociación del Convenio Colectivo actual.

Para el año 2008 - 2009, el presupuesto de la Corporación fue de \$24,533,000.00. Para el año 2009 - 2010, el presupuesto de la Corporación fue de 19,281.000.00, lo que significó una reducción de \$5,252,000.00. Esta reducción de cinco (5) millones de dólares significó múltiples recortes para la Corporación, especialmente en el personal. Por esta razón hubo la variación en el vocabulario del Artículo 24 del Convenio del 2011 al 2014. Es de conocimiento de todo el personal que labora en la Corporación, que la reducción en presupuesto significó la pérdida de muchos compañeros de trabajo, esto con el propósito de mantener la misma a flote y funcionando.

En nuestro ordenamiento jurídico, rige el principio de "pacta sunt servanda", (los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes) en el cual las partes contratantes se obligan a todos los extremos de lo pactado, siempre y cuando las disposiciones pactadas estén conformes a la ley, la moral y el orden público. Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118. El Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA 3372, establece que: "Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral o al orden público". De igual forma, el Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA 2994, dispone que un convenio colectivo, como todo contrato, tiene fuerza de ley entre las partes y debe cumplirse con estricta rigurosidad.

Los Convenios Colectivos son contratos y los mismos se rigen por las disposiciones del Código Civil sobre los contratos, a no ser que la ley haya dispuesto otra cosa. Luce and Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 DPR.425. A estos efectos

el Código Civil en su Artículo 1233,31 LPRA 3471, establece que cuando los términos de un contrato son claros y no crean ambigüedades, los mismos se aplicarán en atención al sentido literal que tengan. 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 D.P.R. 357.

Por lo tanto, si los términos de un contrato o de una cláusula contractual, como en el caso de una cláusula de un Convenio Colectivo, son suficientemente claros como para entender lo que respecta, hay que atenerse al sentido literal de las palabras y, por ende, los tribunales no pueden entrar a dirimir sobre lo que alegadamente intentaron las partes pactar al momento de contratar. Luce and Co. Junta de Relaciones del Trabajo, supra.

Por otro lado, no se puede perder de vista la determinación del Tribunal Supremo a los efectos de la interpretación de los contratos y al desembolso correcto de fondos públicos. Por ejemplo el caso de Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos, 2001 TSPR 35, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

“Esta interpretación, además, es cónsona con la política establecida por la normativa constitucional de que los fondos del estado tienen que usarse para fines públicos. Al mismo tiempo permite al Fondo promover la directriz enunciada por el Contralor en el Informe, a los efectos de que el acto de pagar a los empleados y a los funcionarios unos días que no han sido trabajados o cargados a la licencia de vacaciones, cuando dicho

cargo haya sido decretado por el Gobernador de Puerto Rico, constituye una regalía y, por ende, un desembolso de fondos públicos contrario a la ley”.

De un análisis de las disposiciones sobre el pago por concepto de diferenciales, podemos concluir que se desprende del mismo que las partes acordaron el vocabulario del Artículo 24 del Convenio, donde se condiciona el pago de diferencial por funciones adicionales a la del puesto de un empleado. Las partes claramente acordaron que para recibir dicho pago, es necesario que el empleado realice las funciones adicionales a las de su puesto por un mínimo de cinco (5) días. Luego de transcurrido dicho período de tiempo se comenzarán a acumular el número de ocasiones por las cuales el empleado será remunerado con un diferencial. Por consiguiente, al ser el Convenio vigente entre la Unión y la Corporación, la ley entre las partes, y sus términos estar claramente establecidos sin dar lugar a ambigüedades, conforme a sus disposiciones, es necesario que transcurran más de cinco (5) días para que un empleado sea remunerado con un diferencial por realizar funciones adicionales a las de su puesto. Por lo tanto, claramente se desprende del Convenio Colectivo que las partes estipularon y plasmaron su intención en el mismo.

Para recapitular, el Convenio Colectivo vigente entre la Unión y la Corporación, es la ley entre las partes. Las disposiciones contenidas en el mismo son claras y libres de toda ambigüedad. En el caso de los empleados unionados, el Convenio Colectivo establece el requisito de que los empleados recibirán el pago de un diferencial por realizar funciones adicionales a las de su puesto, luego de que transcurran un mínimo

de cinco (5) días realizando funciones adicionales, entonces se comenzará a acumular el número de días que determinará la cuantía del diferencial. Si las partes hubieran deseado mantener el vocabulario del Convenio anterior del 2007 al 2010, en su Artículo XXIV, así lo hubiesen establecido expresamente en el Convenio Colectivo, y ese no es el caso.

Por las razones antes expuestas, procede que se desestime la querrela objeto del caso de epígrafe ya que entendemos que la interpretación que le está dando la Corporación al Convenio Colectivo vigente con relación al Artículo 24 sobre Pago por Labor Interina y Diferenciales fue la acordada entre las partes.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente emitimos el siguiente:

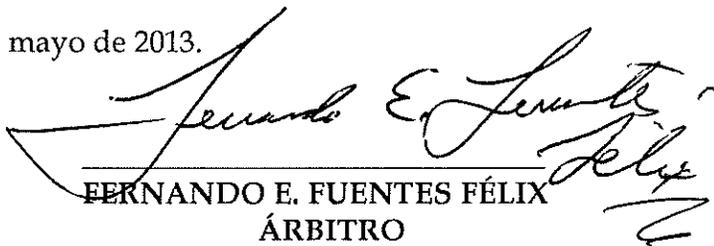
#### VI. LAUDO

La Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública no violó el Convenio Colectivo en relación a la forma y manera como se ha interpretado y aplicado el Convenio Colectivo en relación al pago por labor interina y diferenciales que corresponde al personal de la unidad apropiada.

Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de mayo de 2013.

  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 31 de mayo de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL F FERRER CRUZ  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

SR FRANCISCO ASTONDOA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
CORP DE PR PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA  
PO BOX 190909  
SAN JUAN PR 00919-0909

SR JOSÉ AÑESES PEÑA  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO ALBERTO J MARINI DELGADO  
URB VILLA TURABO  
H-23 AVE PINO  
CAGUAS PR 00725

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA