

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)	LAUDO
Y	CASOS: A-13-286 y A-13-288
UNIÓN DE EMPLEADOS PROFESIONALES INDEPENDIENTE (Unión)	SOBRE: TIEMPO DE ESPERA ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 20 de septiembre de 2013, 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 o AEE, compareció representada por el Sr. Carlos H. Sánchez Zayas, 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. Los querellantes, Sres. Luis M. Cruz Acevedo y Erwin Acevedo Santiago, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 2 de

LAUDO
CASOS A-13-286 Y A-13-288

junio de 2014, cuando expiró la segunda extensión del plazo concedida para que ambas partes pudieran 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 AEE propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a los hechos, el Convenio Colectivo, el Manual Administrativo y la evidencia presentada si la Autoridad de Energía Eléctrica actuó correctamente o no al no pagar el “Stand By” o compensación fija a los querellantes, Erwin Acevedo Santiago y Luis M. Cruz Acevedo, toda vez que no cumplieron con los requisitos que establece el Manual Administrativo para el pago de dicha compensación.
“De determinar que no, proceda a desestimar la querrela.”

Por otro lado, la UEPI propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro resuelva si los unionados Erwin Acevedo y Luis M. Cruz, tienen derecho a que la AEE le pague el tiempo de espera (Stand by) o el tiempo que han estado disponibles para trabajar fuera del horario regular de trabajo, desde enero de 2011 hasta el presente.
Que el Honorable Árbitro resuelva que los empleados tienen derecho a que se le pague el beneficio [más] doble penalidad, costas, gastos, intereses y honorarios de abogado.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si, a la luz de la evidencia presentada, y de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable y el Manual Administrativo, los Sres. Erwin Acevedo y Luis M. Cruz tienen derecho al pago del estipendio solicitado. Proveer un remedio conforme al convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los querellantes, Sres. Erwin Acevedo Santiago y Luis M. Cruz Acevedo, Técnicos de Instrumentos II, asignados a la Central San Juan de la Autoridad, solicita cada uno para sí el pago de la Asignación (Compensación) Fija o "Stand by" de \$50.00 mensuales por estar disponibles para trabajar, fuera de la jornada regular, si así les era requerido.

En febrero de 2009, se suspendió el pago por concepto de "Car Allowance" en un intento por reducir los gastos operacionales, en vista de la crítica situación financiera por la que atravesaba entonces y aún atraviesa la AEE. Con ese mismo propósito, el 29 de junio de 2010, la Autoridad enmendó el Manual Administrativo para variar los requisitos para ser acreedor al pago de la asignación fija o "Stand by"; luego de la enmienda, en la disposición reglamentaria se establece, específicamente, que "el beneficio se otorgará a aquellos empleados que... se les requiere atender averías frecuentemente (dos veces o más en un mes) fuera de

^{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

CASOS A-13-286 Y A-13-288

horas laborables". Antes, sólo se le requería al empleado "estar disponible para atender frecuentemente averías fuera de horas laborables".

Cada uno de los querellantes, por sí y a través del presidente de la UEPI, el Sr. Evans Castro Aponte, presentó una querrela con fecha del 11 de abril de 2012, ante el Sr. Rafael A. Carrasquillo Nieves, Jefe de la Central San Juan, la cual fue recibida el 13 de abril de 2012. En ambas se alega que "la AEE se está negando a pagar el tiempo 'stand-by'".

El señor Carrasquillo Nieves contestó ambas querellas por separado, mediante cartas con fecha del 2 de mayo de 2012. En las mismas establece que, de acuerdo al procedimiento establecido, no correspondía el pago del estipendio solicitado, y que la AEE no ha violado el convenio colectivo aplicable en ninguna de sus partes.

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, a través de su presidente, el Sr. Evans Castro, solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 18 de junio de 2012, para que adjudicara los méritos de ambas reclamaciones.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma, que "toda vez que el Convenio Colectivo deja claramente establecido que la Autoridad tendrá la facultad para disponer del pago de las Asignaciones Fijas y Millaje, la gerencia estableció unos requisitos para tener

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

derecho al pago... [q]uiere decir, que antes bastaba con que el empleado fuese una vez al mes a atender una avería para tener derecho al pago y ahora debe ir al menos dos veces al mes para tener derecho a la Asignación Fija.”

Por otro lado, la Unión sostiene lo siguiente: “La práctica pasada durante muchos años entre la UEPI y la AEE es [sic] que esta última pagaba a los unionados reclamantes una suma de dinero por estar disponibles para trabajar fuera de horas laborables. La AEE discontinuó dicha práctica pasada y en estos momentos no les está pagando a los unionados sumas [sic] de dinero alguna, no obstante éstos tienen que estar disponibles y dispuestos a trabajar fuera de horas laborables si son llamados por sus supervisores. El patrono no puede cambiar dicha práctica pasada entre las partes, ya que dicho cambio unilateral está afectando los salarios, horas y otros términos y condiciones de los empleados, sin haber realizado un esfuerzo de buena fe para negociar con la UEPI.”

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".

Asimismo, en el Manual Administrativo, luego de la enmienda, se establece que "el beneficio [de Stand by] se otorgará a aquellos empleados que... se les requiere atender averías frecuentemente (dos veces o más en un mes) fuera de horas laborables".

El lenguaje de las disposiciones contractuales y reglamentarias 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*

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

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 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. 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. 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 LPRA § 3474. Es preciso recordar 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*

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

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 fija mensual por tiempo de espera o "stand by" no constituye una violación del convenio colectivo, a menos que la adopción y aplicación del reglamento en cuestión constituya una infracción a la letra clara del 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 "dejó de pagar la Asignación Fija (Stand By) al señor Luis M. Cruz Acevedo en el mes de enero 2012 y al señor Erwin Acevedo Santiago en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2011, y enero y febrero de 2012". La compensación mensual fija viene a ser un incentivo para el empleado que ocupa un puesto en alguna de las clasificaciones enumeradas. Ahora bien, para ser acreedor al referido emolumento, el propio manual administrativo adoptado de conformidad con el Artículo II del convenio colectivo aplicable requiere "atender averías frecuentemente (dos veces o más en un mes) fuera de horas laborables".

Si se adoptara la interpretación de la UEPI, se le estaría adicionando al convenio algo que no contiene. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y 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

LAUDO
CASOS A-13-286 Y A-13-288

otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce la doctrina de las prácticas pasadas. El Prof. Demetrio Fernández define el término de prácticas pasadas como "un patrón de conducta consistentemente observado en situaciones recurrentes que crea en las partes el entendimiento de que esa es la conducta adecuada." Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 242*. Habida cuenta que las partes no pueden prever toda situación que pueda surgir durante la vigencia del convenio colectivo, la teoría de las obligaciones implícitas postula que muchos derechos y obligaciones se encuentran implícitos en el contrato y no explícitos. Este enfoque imprime gran protección al status quo y en ese sentido la preservación del mismo puede resultar en algo esencial. Las prácticas pasadas pueden reflejar lo que constituye el status quo que las partes contratantes tenían la intención de preservar y, por tanto, es importante considerar tales prácticas para una interpretación correcta y adecuada del contrato. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 241*. La interpretación de los contratos y demás actos jurídicos, 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, infiriéndose de las circunstancias pasadas, concurrentes y de la total conducta de los interesados; véase *Cooperativa La Sagrada Familia v. Castillo, 107 DPR 405 (1978)*.

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

No cabe duda que a menudo la conducta pasada arroja luz sobre el significado del lenguaje contractual ambiguo; no obstante, se ha establecido que para que una conducta califique como práctica pasada, la misma ha de observarse consistentemente en situaciones recurrentes, creándose así en las partes el entendimiento de que esa es la práctica o conducta adecuada, y no puede ser rechazada, modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del convenio colectivo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 242, y *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th ed., 2003, BNA, Washington, DC, páginas 623-626*. Dicha práctica puede crear una condición de empleo vinculante a pesar de no estar sostenida en el convenio colectivo. Sobre el mismo particular, dos reconocidos tratadistas en materia de relaciones industriales han expresado lo siguiente: Unquestionably custom and past practice constitute one of the most significant factors in labor-management arbitration. Evidence of custom and past practice may be introduced for any of the following major purposes: (1) to provide the basis of rules governing matters not included in the written contract, (2) to indicate the proper interpretation of ambiguous contract language, or (3) to support allegations that the clear language of the written contract has been amended by mutual action or agreement representing the intent of the parties to make their written language consistent with what they regularly do in practice in the administration of their labor agreement. *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Washington, DC, BNA, 6th ed., 2003, página 605*.

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

Está claro que la práctica pasada puede proveer una guía útil en el área de salarios y beneficios marginales, para suplementar algún elemento que no se desprenda claramente del texto del convenio electivo; no obstante, esta doctrina no debe ser invocada para oponerse a que la AEE enmiende el citado manual administrativo. La mera consistencia en la aplicación y la demostración de un largo historial de la práctica en cuestión no es suficiente. Desde la perspectiva de la AEE, la referida práctica puede considerarse como la que se estimaba apropiada en las circunstancias que existían en periodos previos, pero sujeta a cambios bajo nuevas circunstancias. La práctica en cuestión no constituye el status quo que las partes contratantes tenían la intención de preservar. La doctrina de práctica pasada puede ser pertinente ante una demostración que el cambio refleja una intención ilícita de parte de la gerencia de la AEE. Empero, en circunstancias en las cuales no existe una renuncia clara de las prerrogativas gerenciales y la gerencia de la AEE sostiene que el mantener el asunto sujeto a su discreción es útil o necesario para lograr la función y misión de la corporación pública, se favorece el considerar que no existe obligación de negociar por el mero hecho de que un asunto constituya "términos y condiciones de empleo" y la unión solicite negociar sobre el mismo.

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

LAUDO

CASOS A-13-286 Y A-13-288

Los Sres. Erwin Acevedo y Luis M. Cruz **no** tienen derecho al pago del estipendio solicitado; en consecuencia, se desestima la respectiva querrela y se decreta el cierre, con perjuicio, y archivo de las mismas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de noviembre de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 21 de noviembre de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS H SÁNCHEZ ZAYAS
AEE
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
PO BOX 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

LAUDO
CASOS A-13-286 Y A-13-288

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III