

GOBIERNO 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 DE PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

**UNION DE EMPLEADOS
PROFESIONALES
INDEPENDIENTE (UEPI)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-166

**SOBRE: Compensación Anual Especial
Por Riesgo
Jorge S. Monroig Morales**

**ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 10 de agosto de 2010, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 13 de junio de 2011, fecha en que se recibió el Memorando de la Unión, luego de haber solicitado una prórroga.

Por la **Autoridad de Energía Eléctrica**, comparecieron la Sra. Vilma Flecha Rodríguez; Oficial y Portavoz.

Por la **Unión de Empleados Profesionales Independiente**, comparecieron el Lcdo. Carlos Ortíz Velázquez, como Portavoz; el Sr. Evans Castro Aponte, Presidente de la UEPI.

En esa ocasión, las partes acordaron a solicitud de la UEPI someter el presente caso mediante Memorandos de Derecho.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por la Árbitra en su lugar cada cual sometió su proyecto de sumisión:

AEE:

“Que el Árbitro determine si la A.E.E. violó o no el Convenio Colectivo UEPI, correspondiente al 16 de diciembre de 2008 al 13 de diciembre de 2010, Artículo LXIX, Compensación Anual Especial Por Riesgo, a los hechos no controvertidos y a la evidencia presentada al no pagar la compensación del 2008 al Sr. Jorge Monroig Morales, porque no cumplió con el criterio establecido en dicho Artículo de haber trabajado activamente por un período de seis meses o más correspondiente al 16 de diciembre de 2008 al 13 de diciembre de 2010.

De determinar que la Autoridad no violó dicho artículo desestime la querella.”

UEPI:

“Que la Honorable Árbitro determine que la A.E.E. violó el Convenio Colectivo al no pagar el bono o Compensación Anual Especial Por Riesgo correspondiente al 2008 y aplicarle o utilizar un procedimiento unilateralmente por la Autoridad, e implementado sin ser negociado con la UEPI.

La Unión solicita de la Honorable Árbitro determine que el Procedimiento para la Compensación Anual por Riesgo no pueda 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 remedio lo siguiente:

- a) Orden de Cese y Desista de violar el Convenio Colectivo.
- b) Pago de la Compensación adeudada con las penalidades e intereses legales.

c) Gastos y honorarios de abogado

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso se contrae a lo siguiente:¹

Determinar que la A.E.E. violó el Convenio Colectivo al no pagar el bono o Compensación Anual Especial Por Riesgo del 2008 al Sr. Raúl Rivera Ortíz, y aplicarle o utilizar un procedimiento unilateralmente por la Autoridad, e implementado sin ser negociado con la UEPI.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

- 1- **Exhibit Núm. 1 conjunto**-Convenio Colectivo entre la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Empleados Profesionales Independiente.

DOCUMENTOS DE LA AEE

- 1- **Exhibit 1**- Convenio Colectivo UEPI
- 2- **Exhibit 2**- AEE - Querella Primer Nivel- Documento dirigido al Ing. Jaime Umpierre.
- 3- **Exhibit 3**- AEE - Respuesta Primer Nivel-Documento de 5 de mayo de 2009.
- 4- **Exhibit 4**- AEE - Querella Segundo Nivel – carta 7 de mayo de 2009.
- 5- **Exhibit 5**- AEE - Respuesta Segundo Nivel – Documento con fecha de 5 de junio y recibido en la Unión el 16 de junio de 2009.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone:

“En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

- 6- **Exhibit Núm. 6-** AEE - Carta a la Lcda. Linda Vázquez con fecha de 16 de junio de 2009.
- 7- **Exhibit Núm. 7-** AEE - Procedimiento Para el Control de Absentismo Empleados Profesionales.
- 8- **Exhibit Núm. 8-** AEE - Procedimiento para la Compensación Especial Anual Por Riesgo (Revisado).
- 9- **Exhibit Núm. 9-** AEE - Constitución o Reglamento de la Unión
- 10- **Exhibit Núm 10-** AEE - Acción de Personal del Querellante
- 11- **Exhibit Núm. 11-** AEE - Informes Catorcenos de Asistencia del Querellante 2008
- 12- **Exhibit Núm. 12-** AEE - Memorando del 28 noviembre de 2007
- 13- **Exhibit Núm 13-** AEE - Laudo 06-3098 y Resolución Civil Núm. (K2 AC2007-221)
- 14- **Exhibit Núm. 14-** AEE - Laudo 07-3622 y Resolución Civil Núm. (KA AC2009-0242)
- 15- **Exhibit Núm. 15-** AEE - Laudo 09-1769 y A 07-3619 Resolución Civil Núm. KAC 2008-0273
- 16- **Exhibit Núm. 16-** AEE - Laudo 07-3613- y A 07 3614- Sentencia Civil Núm. KAC 2008-1725
- 17- **Exhibit Núm 17-** AEE - Laudo A-09-87 A-09-88

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

- 1- **Exhibit 1-Unión-** Réplica a Dúplica del Tribunal de Primera Instancia caso núm. KAC 2009-0242
- 2- **Exhibit 2-Unión-** Procedimiento para Otorgar el Bono por Asistencia y Productividad (revisado) en enero 2002.

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

La Autoridad por la presente reconoce a la UEPI como la exclusiva representante, a los fines de negociar colectivamente respecto a las 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.

Ejemplos de estos asuntos son los siguientes:

1. El derecho de la administración y manejo de la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo.
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. El derecho a emplear, adiestrar, transferir, disciplinar, suspender y cesantear a sus empleados.
5. El derecho a establecer nuevos empleos o plazas, abolir o cambiar las plazas existentes y aumentar o reducir su número. En cuanto a reducir personal se sigue el procedimiento establecido en el Artículo XV, Estabilidad de Empleo, de este convenio.
6. El derecho a establecer los deberes y requisitos correspondientes a todas y cada una de las plazas, así como determinar las cualificaciones necesarias para

desempeñar determinadas funciones. La Autoridad someterá la información relacionada con las enmiendas a los deberes y requisitos de las clases de la Unidad Apropriada, al Presidente de la UEPI para evaluación y recomendaciones. El Jefe de la División de Personal podrá cambiar o modificar los deberes y requisitos de las clases de la unidad apropiada, al Presidente de la UEPI para evaluación y recomendaciones. El Jefe de la División de Personal podrá cambiar o modificar los deberes y requisitos de las plazas existentes, y lo notificará a la brevedad posible a la Unión. Al ejercer esta prerrogativa no se les asignará a los empleados profesionales tareas fuera de la Unidad Apropriada.

- 7.
- 8.
9. El derecho a determinar la forma, manera, sistemas ó métodos en que la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo habrán de operar o dejar de operar.
10. El derecho a introducir nuevos métodos o sistemas y mejorar los existentes, cambiar o mejorar las facilidades existentes, así como determinar el equipo a ser utilizado en sus operaciones o en el desempeño de cualquier trabajo.
11. El derecho a ejercitar todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Los derechos antes mencionados serán ejercidos para propósitos económicos y administrativos y no para discriminar contra la UEPI o alguno de sus miembros.

Artículo III-Unidad Apropriada

Sección 1. La unidad apropiada cubierta por este convenio es la certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso número 71-112-P-2792 de fecha 21 de julio de 1971, la cual se compone de todos los empleados profesionales que utiliza la Autoridad.

Quedan excluidos de la unidad apropiada los ejecutivos, supervisores, empleados confidenciales, empleados íntimamente ligados a la gerencia (closedly allied to management).

...

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 meses o más recibirá una compensación especial anual que aquí 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 tendrá derecho a recibir compensación anual especial, aquel trabajador que haya cesado de ser empleado de la AEE 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.

RELACIÓN DE HECHOS

- 1- El empleado Jorge S. Monroig Morales, querellante, se desempeña como Técnico de Instrumentos I, clasificación enumerada en la Sección 3, del Artículo XLIX.

- 2- El querellante no trabajó activamente por un período de seis (6) meses o más, en el puesto que ocupa.
- 3- La Autoridad de Energía Eléctrica analizó el Registro de Licencias del querellante correspondiente al 2008.
- 4- El Registro de Licencias del Querellante reflejó que no había trabajado activamente por un período de tiempo de seis (6) meses como condiciona el Artículo XLIX, para ser acreedor de la Compensación Anual Especial Por Riesgo.
- 5- La Autoridad no pagó la Compensación Anual Por Riesgo correspondiente al querellante.

OPINIÓN

En la presente controversia, nos corresponde determinar si la AEE violó el Convenio Colectivo al no pagar al empleado Jorge S. Monroig Morales el Bono Anual Por Riesgo correspondiente al año 2008.

Es la posición de la UEPI, que la AEE violó el Convenio Colectivo al no pagar la compensación Anual de Bono por Riesgo correspondiente al año 2008. Alega, la UEPI que para ser acreedor de la Compensación Especial Por Riesgo basta que el querellante ocupe un puesto dispuesto en la Sección 3, Artículo XLIX. Que la AEE penaliza doblemente al querellante por ausentarse de su empleo y utiliza un Control de Absentismo para Empleados Profesionales.

Ante la actitud temeraria de la AEE al insistir un procedimiento sobre la compensación Anual Especial por Riesgo que no fue negociado por la UEPI. Solicita se ordene el cesar y desistir de esta práctica.

Por otro lado, es la posición de la AEE que la Compensación Especial Por Riesgo se concede en consideración a los empleados que trabajan continuamente expuestos a altos riesgos que le pueden causar accidentes o enfermedades graves o fatales. La AEE verifica mediante la Acción de Personal, si el querellante cumple con el primer criterio establecido en el Artículo XLIX. La Acción de Personal refleja el estatus del querellante en cuanto a nombre, número y título del puesto que ocupa, efectividad del mismo, entre otros detalles del querellante. Luego, utiliza los Informes Catorcenos de Asistencia correspondientes de enero a diciembre del año a pagar. La AEE en su prerrogativa administrativa estableció que de los treinta (30) días que comprende un mes, considera dieciocho (18) días laborables, en los cuales el querellante debió de haber trabajado continuamente expuesto al riesgo por seis (6) meses o mas dentro del año 2008, hubiese cumplido con lo pactado entre las partes. El querellante no cumplió con estos criterios de trabajar de forma continua por seis meses.

Indica la AEE, que la realidad es que toda la vida han existido normas o reglas que la AEE ha utilizado para administrar la forma y manera en que se otorga dicha compensación. Sostiene, que la AEE tiene la facultad de establecer procedimientos y mecanismos para mayor eficiencia en la Administración de la empresa, siempre y cuando los mismos no estén reñidos con las cláusulas del convenio colectivo.

Sostiene la AEE, que no ha abusado de dicha prerrogativa con la adopción del procedimiento en el sentido de actuar arbitraria, caprichosamente e irrazonablemente al no pagarle el Bono de Riesgo al querellante.

Sobre la controversia presentada ante nuestra consideración, tenemos que expresar que el Tribunal de Apelaciones en Sentencia emitida el 21 de junio de 2010, expresó en relación a un reclamo similar sobre Bono de Riesgo lo siguiente:

“Cuando las partes pactan que un laudo sea conforme a derecho, el árbitro está obligado a respetar las normas interpretativas de derecho sustantivo dictadas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos y el TSPR. Por su parte, el TSPR expone que las fuentes persuasivas para el árbitro serán las siguientes: decisiones de otros tribunales de primera instancia, decisiones de agencias administrativas y escritos de otros árbitros reputados. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, supra*; véase además, la opinión de conformidad, en: *Corp. P.R. Dif. Pub. V. U.G.T.*, 156 D.P.R. 631, 638 (2002).

En nuestro ordenamiento jurídico, el laudo tiene el valor de una sentencia final de un tribunal de justicia y como tal ha de ser revisado por el TPI, que hace las veces de un foro apelativo que revisa la corrección de una sentencia emitida por un foro inferior. La revisión judicial de un laudo de arbitraje ante el TPI no constituye un juicio *de novo* y el tribunal debe limitarse a verificar que la determinación del árbitro cumpla con las normas legales vigentes. Una discrepancia de criterio con lo expuesto en el laudo no justifica la intervención del TPI en el laudo. A su vez, las normas y reglas de revisión judicial son similares a las aplicables a revisiones de decisiones administrativas. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348, 353-356 (1985). A su vez, el Código Civil de Puerto Rico dispone que “... si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 32 L.P.R.A. sec. 3471

Es doctrina reiterada que 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. *Junta de Relaciones del Trabajo v. Nacional Packing Co.*, 112 D.P.R. 162, 166 (1982).

La función principal de un árbitro en el campo de las relaciones obrero patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. *Id.*

Es doctrina reiterada que la normativa referente a la revisión de los Laudos está centrada en la norma de autorrestricción judicial que establece que sólo se anulará un laudo si están presentes el fraude, conducta impropia, falta de debido procedimiento de ley, violación de la política pública, falta de jurisdicción, o que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia. *Junta de Relaciones del Trabajo v. Nacional Packing Co., supra.*

La peticionaria sostiene que la AEE violó el Artículo I del Convenio Colectivo entre las partes, el cual reconoce a la UEPI como representante exclusivo de todos los empleados profesionales que constituyen la Unidad apropiada, a los fines de negociar colectivamente respecto a escalas de salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo. La postura de la UEPI es que la AEE tiene la obligación de negociar con la UEPI todo asunto que tenga el efecto de enmendar cualquier disposición del Convenio Colectivo vigente. Por su parte, la AEE sostiene que la peticionaria interpretó erróneamente que como el Bono de Riesgo constituyó un beneficio negociado en el convenio colectivo, la AEE estaba impedida de reglamentar la administración de dicho beneficio.

El Artículo I del Convenio Colectivo entre las partes dispone en lo pertinente:

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.

El beneficio de Compensación Anual Especial por Riesgo, denominado Bono de Riesgo, se pactó por las partes en el Artículo XLIX del convenio colectivo. A tal efecto y en lo que es pertinente al presente caso, las partes acordaron específicamente lo siguiente:

**“ARTÍCULO XLIX- COMPENSACIÓN ANUAL ESPECIAL
POR RIESGO”**

Sección 1.

La Autoridad concederá una compensación anual especial 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 accidente 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 tendrá derecho a recibir compensación especial 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 anual dispuesta en este artículo, se establecen los siguientes grupos con sus respectivas compensaciones especiales.

Grupo A - \$450 anuales

- 1.
- 2.
3. Inspectores Generales de Sistemas de Distribución Eléctrica I y II.
-
7. Auxiliar de Ingeniería I,II y III Planificación

De otra parte, el Artículo II del Convenio Colectivo dispone en lo pertinente:

**“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.

Ejemplos de estos asuntos son los siguientes:

1. El derecho a la administración y manejo de la Empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo.
2.
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.**

Los derechos antes mencionados serán ejercidos para propósitos económicos y administrativos y no para discriminar contra la UEPI o alguno de sus miembros.”
(Énfasis suplido).

De las disposiciones citadas anteriormente se desprende que el Bono de Riesgo constituyó un beneficio negociado por las partes para ser concedido a ciertos trabajadores de la unidad apropiada, sujeto al cumplimiento de varias condiciones o limitaciones establecidas en el convenio colectivo. **Ahora bien, en todos aquellos aspectos relativos a la operación, manejo y administración de la Empresa que no hubieran sido negociados dentro del convenio colectivo, las partes acordaron reservar para la AEE el derecho de retener el control exclusivo en cuanto a la toma de decisiones.**

Coincidimos con la postura de la recurrida en que la promulgación por la AEE de una reglamentación dirigida a establecer un sistema o método de regulación del pago de Bono de Riesgo, constituye un ejercicio legítimo de las facultades de negocio de la AEE pactadas bajo las disposiciones el Artículo II - Derecho a Administrar la Empresa. Ello fue así ya que la reglamentación no alteró las condiciones que para la concesión de dicho bono o compensación establecieron expresamente las partes en el convenio colectivo, particularmente en el Artículo XLIX - Compensación Anual Especial por Riesgo.

Somos de la opinión que en el presente caso la reglamentación de la AEE según establecida en el procedimiento para la Compensación Anual Especial por Riesgo no alteró las condiciones expresamente pactadas por las partes, para que un trabajador de la unidad apropiada pudiera ser acreedor a dicho beneficio. Dichas condiciones según pactadas en el convenio colectivo para la concesión del beneficio fueron las siguientes: (1)

que el Bono de Riesgo se pague durante el mes de febrero (2) que se conceda a favor de empleados que trabajen continuamente expuestos a altos riesgos que le pueden causar accidente o enfermedades graves o fatales; (3) que el beneficiario haya trabajado activamente en alguna de las clasificaciones pactadas por las partes durante seis (6) meses o más, excepto que en aquellos casos donde el empleado no pueda trabajar activamente por seis (6) meses debido a accidente, incapacidad o muerte (relacionado con los riesgos de su plaza), o por razón de jubilación, en cuyo caso sólo se paga una parte proporcional del bono de riesgo; y (4) que antes del 31 de diciembre el empleado no haya cesado en su empleo por razón de renuncia o destitución, ni haya perdido su antigüedad.

En el caso que nos ocupa, el procedimiento para la concesión de la Compensación Anual Especial por Riesgo aprobado por la AEE no alteró, eliminó ni enmendó disposición alguna del convenio colectivo vigente. La recurrida más bien estableció en el procedimiento aprobado, los criterios para la evaluación de dichas condiciones, los cuales no aparecían en el convenio y su adopción por parte de la AEE no está prohibido ni es contrario al mismo. Particularmente en el procedimiento objetado por la peticionaria la AEE adoptó un criterio para evaluar lo que se iba a considerar como “trabajar activamente por seis (6) meses”, la cual es una de las condiciones establecidas en el convenio. Ello en modo alguno alteró o enmendó dicha condición ni ninguna de las condiciones establecidas para la concesión del beneficio de Bono de Riesgo.

El *Procedimiento para la Compensación Especial Anual por Riesgo* aprobado por la AEE establece en su parte III inciso C que el personal unionado que tenga derecho a este beneficio se le concede una compensación fija según establecidos por los respectivos

artículos de la unidad apropiada a que se refiera. En cuanto a la UEPI dicho inciso C reitera que la Compensación Anual Especial por Riesgo será la que establece el Artículo XLIX del Convenio Colectivo. En lo referente a la condición establecida en el convenio colectivo para ser acreedor a la concesión del Bono de Riesgo la cual consiste en haber desempeñado activamente las funciones del puesto durante seis (6) meses o más, el inciso F del *Procedimiento para la Compensación Especial Anual por Riesgo*, objetado por la peticionaria detalla lo siguiente:

“F. El empleado tiene que haber desempeñado activamente las funciones del puesto durante 6 meses o más. El empleado debe trabajar 20 días o más en el mes para que se considere como un mes de servicio (mínimo de 71/2 horas diarias). Las siguientes licencias no se consideran como tiempo trabajado bajo este procedimiento.....”

Como puede apreciarse, la acción de la AEE al aprobar el procedimiento para la concesión del Bono de Riesgo fue una de carácter administrativo dirigida a establecer parámetros que sirvieran para la evaluación de si las condiciones se cumplían o no en los diversos casos de solicitud del beneficio. Ello en nada alteró las condiciones pactadas para la concesión del beneficio y constituyó un ejercicio legítimo de la facultad que el propio convenio concedió a la AEE bajo el Artículo II del mismo el cual se refiere al derecho a administrar la empresa.

La AEE pagó a los señores Colón Guzmán y Figueroa Rivera la compensación anual por Riesgo que se establece en el Artículo XLIX del convenio Colectivo vigente entre las partes. Según se estableció en el laudo, el pago realizado por la AEE a los querellantes se hizo conforme a las Secciones 1 y 3 del Artículo XLIX y por la suma que dispone la

Sección 3 de dicho artículo para las clasificaciones de los puestos de los señores Colón Guzmán y Figueroa Rivera.

Concluimos que la AEE adoptó normas y reglas razonables que de ningún modo son discriminatorias ni contrarias al Convenio Colectivo. Por tanto, resolvemos que no erró el TPI al confirmar el Laudo objeto de revisión de conformidad a la norma de deferencia hacia la interpretación del árbitro sobre el convenio colectivo. Añadimos que la acción de la AEE constituyó un ejercicio razonable de su facultad de administración de empresa, según lo establecido en el propio Convenio Colectivo.”

Siendo el anterior caso citado el estado actual de derecho procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La AEE no violó el Artículo XLIX del Convenio Colectivo al no pagarle al querellante el Bono Anual Especial de Riesgo correspondiente al 2008. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 10 de abril de 2012.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de abril de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA VILMA FLECHA RODRÍGUEZ, OFICIAL
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

SR EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UNIÓN EMPL. PROFESIONALES INDEP. AEE
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908-3563

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III