

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO
(Asociación)

Y

UNITED AUTO WORKERS,
LOCAL 1850
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1643

SOBRE: RECLAMACIÓN (DÍAS
FERIADOS) - MAYRA MUÑOZ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el jueves, 14 de abril de 2016, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 27 de junio de 2016, fecha concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día compareció por la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO, en adelante denominada, "la Asociación": el Lcdo. Manuel A. Núñez, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNITED AUTO WORKERS, LOCAL 1850, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: la Sra. Mayra Muñoz, presidenta; y el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA ASOCIACIÓN:

“Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al sustituir los días feriados del Artículo 35 del Convenio Colectivo, a los días feriados establecidos en la Ley #111 del 29 de julio de 2014.”

POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al eliminar días feriados del Artículo 35 del Convenio, al aprobarse la Ley 111 del 29 de julio de 2014. De haber violado el Convenio Colectivo, que el Honorable Árbitro ordene el remedio adecuado, incluyendo restituir dichos días y la paga correspondiente a dichos días trabajados, pero no disfrutados, ni pagados, así como la penalidad correspondiente por ley.”

Luego de ponderar, evaluar, analizar y aquilatar la prueba ante nos, hacemos nuestro el proyecto de sumisión emitido por la Asociación.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 2013 al 2017.
2. Exhibit II, Conjunto - Artículo 35 del Convenio Colectivo del 2009 al 2013.

3. Exhibit III, Conjunto - Ley Núm. 111 del 29 de julio de 2014.
4. Exhibit IV, Conjunto - Memorando Especial Núm. 27 - 2014 del 7 de agosto de 2014, suscrito por el Sr. Harry O. Vega Díaz.
5. Exhibit V, Conjunto - Memorando del 10 de diciembre de 2014, dirigido a TODO EL PERSONAL, suscrito por el Sr. Pablo Crespo Claudio.
6. Que OCALARH no tiene jurisdicción sobre AEELA.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 35 DÍAS DE FIESTA CON PAGA

Sección Primera:

Los siguientes días serán considerados como días de fiesta y serán pagados sin que se trabaje siempre que caigan dentro del programa de trabajo, excluyendo los que caigan domingo que se celebran lunes:

Año Nuevo
Día de Reyes
Natalicio de Hostos
Dr. Martin Luther King
Natalicio de Washington
Día de la Emancipación
Jueves Santo (Se concede la tarde)
Viernes Santo
Natalicio de Diego
Recordación
Día de la Independencia de los Estados Unidos
Natalicio de Muñoz Rivera
Día de la Constitución
Natalicio de Barbosa
Día del Trabajo
Día de la Raza
Día de Elecciones Generales
Día del Veterano

Descubrimiento de Puerto Rico
Día de Acción de Gracias
Día de Noche Buena (Se concede la tarde)
Navidad

Sección Segunda:

Además de estos días, se considerarán feriados con paga todos los días proclamados como tales por el Gobernador de Puerto Rico y el Presidente de los Estados Unidos, que se hagan extensivos a Puerto Rico, en la forma y manera en que se proclaman, haciéndose extensiva a los empleados que se encuentren disfrutando de vacaciones regulares o de licencia por enfermedad.

Todo trabajo realizado en cualesquiera de estos días será pagado a un tipo de salario igual al doble. En adición se pagará el salario regular por el día de fiesta.

Con relación a los empleados de Playa Santa en Guánica, solamente trabajarán los días de fiesta arriba señalados, de ser ello indispensable y así ser requeridos por la Asociación. Expresa la Asociación que en lo posible se hará una rotación equitativa, de manera de tratar de que no siempre sean requeridos a trabajar los mismos empleados, durante los días de fiesta referidos. De ser requeridos a trabajar y en efecto trabajen, a los empleados se les pagará por los días festivos como se dispone en el párrafo anterior.

Sección Tercera:

En caso de que la Asociación decida cerrar operaciones los siguientes días:

Viernes después del día de Acción de Gracias
El día antes y/o después de las Elecciones Generales

Se concederá medio día sin cargo a licencia alguna por cada uno de estos días.

Cualquier día adicional que la Asociación interese cerrar operaciones será negociado con la Unión. El tiempo

cargado a la licencia de vacaciones será descontado de la exigencia mínima de vacaciones anuales, según dispuesto en la Sección Quinta del Artículo 15 - Licencia de Vacaciones.

...

ARTÍCULO 53 VIGENCIA

Este Convenio estará en vigor desde el 1ro de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017, y subsiguientemente de año, a menos que una de las partes notifique a la otra por escrito, por correo certificado con acuse de recibo, dentro de los sesenta (60) días anteriores al 30 de (sic) junio de 2017, o a cualquier otra fecha de aniversario subsiguiente, según sea el caso, de su intención de terminarlo o de modificarlo mediante la negociación de un nuevo Convenio. Si alguna cláusula de este Convenio dispone alguna vigencia específica, prevalecerá aquella por sobre la vigencia que aquí se dispone.

Este documento y sus anejos constituyen el Convenio completo y total entre las partes y regirá durante su vigencia las relaciones obrero-patronales entre las partes y los empleados miembros de la Unión.

...

Ley Núm. 111 del año 2014

(P. del S. 1113); 2014, ley 111
(Conferencia)

Para enmendar el Artículo 387 del Código Político de Puerto Rico de 1902; enmendar la Sección 1 de la Ley Núm. 88 de 1969, Día de los Próceres Puertorriqueños y derogar otras leyes relacionadas sobre los días feriados en Puerto Rico.

LEY NUM. 111 DE 29 DE JULIO DE 2014

Artículo 1.- ...

Artículo 2.- ...

Artículo 3.- ...

Artículo 4.- ...

Artículo 5.- ...

Artículo 6.- ...

Artículo 7.- Aplicación.

La aprobación de la presente Ley, no menoscabará ningún convenio colectivo aprobado. Los empleados cubiertos bajo dichos convenios, tendrán derecho a continuar disfrutando de cualesquiera beneficio establecido por virtud de los mismos, mientras estén en vigor, y hasta su fecha de expiración o terminación. Una vez expirado el convenio colectivo deberá conformarse a las disposiciones de esta Ley. Todo convenio nuevo debe ser negociado según las disposiciones de esta Ley.

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si la Asociación violó o no el Convenio Colectivo al sustituir los días feriados del Artículo 35 a los días feriados establecidos en la Ley Núm. 111 de 29 de julio de 2014.

El Convenio Colectivo en su Artículo 35, supra, enumera los días que serán días de fiesta y serán pagados sin que se trabaje siempre que caiga dentro del programa de trabajo, excluyendo los que caigan domingo que se celebren lunes.

Por otro lado, el Artículo 7 de la Ley Núm. 111, dispone, también, que la Ley no menoscabará ningún convenio aprobado y que los empleados cubiertos bajo dichos convenios, tendrán derecho a continuar disfrutando de cualesquiera beneficios establecidos por virtud de los mismos, mientras estén en vigor.

Ciertamente, el Convenio Colectivo dispone que de aprobarse legislación enmendando los días feriados para los servidores públicos, la misma situación los días aquí establecidos. No obstante, la Ley Núm. 111, supra, no puede tener el efecto de enmendar el Convenio Colectivo, pues esta dispuso tácita y expresamente, que la misma no puede interpretarse como que menoscaba derecho alguno a la luz del Convenio Colectivo. La misma Ley expresa de manera irrefutable que los convenios continúan con la misma validez que tenían antes de la Ley.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA Sec. 14, Sec. 14 (Art. 14); Rojas vs. Mendez & Cia., 115 DPR 50 (1964); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153 (1988); Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101 (1964).

Si los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de las cláusulas. 31 LPRA, Sec. 3471 (Art. 1233).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que:

“En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar disposiciones del Código Civil.” Luce & Co. vs. JRTPR, 86 SPR 415, 440. (Énfasis nuestro)

Además, es de aplicación al caso ante nos el principio de PACTA SUNT SERVANDA, que establece que:

“Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes.” *Capó Caballero vs. Ramos*, 83 DPR 650, 673 (1961). (Énfasis nuestro)

Nuestro Código Civil establece, además, que:

“La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.” *31 LPRA*, Sec. 3373 (Art. 1208). (Énfasis nuestro)

Se ha establecido que el Convenio Colectivo es la Ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. *Ceferino Pérez vs. A.F.F.*, 87 DPR 118, (1963).

Cabe señalar que:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language, since to do so would he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, and arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning”.¹

No podemos pasar por alto que el Convenio Colectivo entre las partes tiene vigencia desde el 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2017. Hacemos énfasis una vez más, que la Ley Núm. 111, supra, dispone que los empleados tendrán derecho a continuar disfrutando de los beneficios establecidos por virtud de los mismos hasta la fecha de expiración o terminación. El Convenio Colectivo expira el 30 de junio de 2017,

¹ Elkouti & Elkouri – *How Arbitration Works*, Sixth Ed., BNA, Washington D.C., págs. 434 et. seq.

por lo que el Patrono no podía tomar la acción que tomó y motivó la radicación de la presente controversia ante este foro.

A tenor con los razonamientos arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

La Compañía violó el Convenio Colectivo al sustituir los días feriados el Artículo 35. Se ordena que restituya los días de vacaciones, objeto aquí de controversia, con paga con la penalidad establecida por ley.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de julio de 2016.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

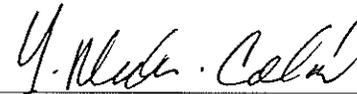
Archivado en autos hoy, 19 de julio de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA MAYRA MUÑOZ DELGADO
PRESIDENTA
UAW LOCAL 1850
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER STE 201
ZONA IND LA CERAMICA 3100 CARR 190 KM 0.7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00983

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
BUFETE SIMONET SIERRA
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968

LCDA MARIEMMA DORNA LLOMPART
DIRECTORA REC HUMANOS Y REL LABORALES
AEELA
PO BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4598

LCDO MANUEL A NUÑEZ
PMB #157
1357 AVE ASHFORD STE 2
SAN JUAN PR 00907-1420



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III