

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

PROMOEXPORT
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 02-3769

SOBRE: LABORES INTERINAS
(Reclamación de Karen Liz Garay)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 23 de agosto de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

PROMOEXPORT, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por la Lcda. Brenda Rosado Aponte, Asesora Legal y Portavoz, y la Sras. Ivonne Martínez Burgos y Janet González, Directora de Relaciones Laborales y Especialista de Recursos Humanos, respectivamente.

La Unión General de Trabajadores, en adelante la UGT o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, Asesor Legal y Portavoz. La Sra. Karen Liz Garay, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 7 de

noviembre de 2006, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que este Honorable árbitro determine a tenor con la prueba presentada, el derecho aplicable y el convenio colectivo si procede o no procede la reclamación de labores interinas, según dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo, incoada por la querellante. Conforme a lo anterior, este Honorable árbitro deberá emitir el remedio aplicable.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante ocupa el puesto de Representante de Servicio al Cliente^{1/} desde el 18 de enero de 2000. En el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2001 y el 15 de abril de 2002, ambas fechas incluidas, la querellante, quien pertenecía a la unidad apropiada UGT, realizó interinamente funciones propias de un Artista Gráfico; aunque no obra en el expediente de personal de la querellante autorización o acción de personal alguna.

El interinato en cuestión representó para la querellante 621 horas de labor. El Artista Gráfico devenga un salario \$60.00 mayor que el de Representante de Servicio al Cliente.

La Compañía creó la plaza de Artista Gráfico y publicó una convocatoria para cubrir la misma. La querellante formó parte del Registro de Elegibles correspondiente; realizó las funciones propias de la plaza, interinamente, a sabiendas y a instancias de la

¹ Uno cuyas funciones son similares al de Recepcionista.

Compañía, y ésta le creó a la querellante la expectativa de que sería nombrada para ocupar la plaza en cuestión; no obstante, la Compañía eliminó la plaza sin nombrar a persona alguna para ocupar la misma.

Trabada la controversia entre las partes, y luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, solicitaron la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que procede desestimar la querrela de la Sra. Karen Liz Garay. Sostiene lo siguiente: “En el caso que nos ocupa surge claramente del Convenio Colectivo firmado entre las partes que para poder solicitar labores interinas y ser oficial, estos [sic] debían ser notificados por escrito al supervisor.” Sostiene, además, que “[E]n este caso no existe tal notificación.”

El querellante, a través de la Unión, por su parte, sostiene que “los requisitos que establece el Art. 19 del Convenio Colectivo hay que cumplirlos en las circunstancias que establece el propio artículo, esto es, cuando el interinato se da por sustitución o ausencia del empleado cuyas labores se realizan interinamente.” Asimismo, sostiene que “no hacía falta una notificación escrita del supervisor porque la querellante iba a ser nombrada al puesto de Artista Gráfico oficialmente” y que “la realización de labores interinas por la empleada querellante con conocimiento y a instancias del patrono debe ser compensada.”

Se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

El **Artículo 19** del Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente sobre **Labores Interinas**:

“Sección 1: Todo empleado que sea utilizado interinamente sustituyendo a otro que esté de vacaciones o ausente por cualquier razón por un período que exceda de siete (7) días laborables en un puesto superior o similar al suyo, recibirá en adición a su sueldo regular durante todo el servicio interino, la diferencia entre los sueldos que estén devengando al momento. Para ser oficial, los interinatos serán notificados por escrito por el supervisor. Las tardanzas en que incurra el empleado durante los primeros siete (7) días del interinato no le privarán del pago que se establece en la Sección 2 de este Artículo, siempre y cuando las mismas sean mínimas y no habituales.

Sección 2: Cuando no haya diferencia en sueldo o cuando la diferencia entre estos sueldos sea de sesenta dólares (\$60.00) o menos, la cantidad a pagarse al empleado que hace las labores será de sesenta dólares (\$60.00) en adición a su sueldo, entendiéndose que realizará las labores que se acumulen inherentes a su puesto regular durante el interinato.

Sección 3: Cuando un empleado de mayor sueldo sustituye a otro en exceso de siete (7) días laborables y en adición hace las funciones inherentes a su puesto regular, que se acumulen durante el interinato, devengará un diferencial de sesenta dólares (\$60.00) mensuales. Énfasis suplido.”

La letra de las citadas disposiciones del convenio es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en **AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983)**, que “cuando los términos de una cláusula en un

convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

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 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, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

Está claro que la querellante realizó las funciones propias del puesto de Artista Gráfico, interinamente, a sabiendas y a instancias de la Compañía desde el 1 de noviembre de 2001 hasta el 15 de abril de 2002, y que **no** estamos ante un caso en el que la querellante, durante su interinato, sustituyó al incumbente de una plaza por razón de éste encontrarse de vacaciones o ausente por cualquier otra razón.

En lo que atañe al planteamiento de la Compañía en el sentido de que para ser oficiales, los interinatos debían ser notificados por escrito por el supervisor, adviértase que los requisitos que establece el Artículo 19 del Convenio Colectivo hay que cumplirlos en las circunstancias que establece el propio artículo. 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 otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al no retribuir a la querellante según establece el convenio colectivo, mientras duró el interinato.

Por último, se advierte que el pago de la **penalidad civil**, así como el de los **honorarios de abogado**, por estar ordenado por la ley es imperativo y una consecuencia inevitable en caso de demora, intencional o no, en el pago de salario. La misma política pública que prohíbe la renuncia de estos derechos exige que se tomen medidas para reparar el daño ocasionado al trabajador por no haber recibido el pago a tiempo o, dicho de otro modo, por la retención injustificada de la cantidad adeudada.

La fuente de la penalidad civil en los casos de **reclamación de pago de salario** es el Artículo 11 de la **Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998**, 29 LPRA § 250i. El mismo dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en este capítulo o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo **tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones,**

licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, **más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados** del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.”

Asimismo, acerca de los honorarios de abogado, es preciso destacar que existe la Ley Núm. 402 del 12 de mayo de 1950, según enmendada, 32 LPRA §§ 3114-3117, también conocida como la Ley para Regular la Concesión de Honorarios de Abogado en los casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos. La misma dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. Cuando se dicte sentencia a favor del patrono querellado no se condenará al trabajador o empleado querellante al pago de honorarios de abogado; Disponiéndose, que para los efectos de las secs. 3114 a 3117 de este título la palabra "patrono" incluirá a las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y /o sus representantes.” Véase el Artículo 2, 32 LPRA § 3115.

Para que proceda la imposición del pago de honorarios de abogado se requiere que: (1) el empleado haga una reclamación a su patrono; (2) la reclamación surja al amparo de la legislación laboral; (3) el empleador sea un patrono bajo la ley, y (4) se conceda la reclamación. Ortiz y otros v. Municipio de Lajas, 153 D.P.R. - (2001); 2001 JTS 51.

A tenor con lo anterior, la imposición de los daños líquidos por concepto de penalidad, los intereses al tipo legal² y los honorarios de abogado es un mandato de ley revestido de política pública y debe estar presente en toda adjudicación **favorable** de una reclamación de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al no retribuir a la querellante según establece el convenio colectivo, mientras duró el interinato; en consecuencia, infringió la disposición contractual sobre **labores interinas** del convenio colectivo aplicable. Se ordena a la Compañía pagar a la querellante la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional; asimismo, se le ordena pagar los intereses al tipo legal anual sobre el monto de las cantidades adeudadas, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda, y los honorarios de abogados del procedimiento.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de diciembre de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

² Nuestro Tribunal Supremo también ha reconocido a los árbitros la facultad para imponer el pago de intereses al tipo legal. Véase **Colón Molinary vs. AAA**, 103 DPR 143, 159 (1974).

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 21 de diciembre de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA BRENDA ROSADO APONTE
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE
MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN, PR 00936-4428

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN, PR 00929

SRA. IVONNE MARTÍNEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
PROMOEXPORT
PO BOX 195009
SAN JUAN PR 00919-5009

SR. BIENVENIDO CARABALLO
SECRETARIO TESORERO
U.G.T. DE PUERTO RICO
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA