

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)

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS
PROFESIONALES INDEPENDIENTE**
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 05-1886

**SOBRE: AUMENTO SALARIAL POR
NIVEL DE MÉRITO**
(Reclamación de Evans Castro
Aponte)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 28 de junio de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante la AEE, la Compañía o el Patrono, compareció representada por las Sra. Mara B. Cordero Velasco, Oficial Senior del Departamento de Arbitraje y Portavoz, y Karen Barreto, Portavoz Alterno.

La Unión de Empleados Profesionales Independiente, en adelante la UEPI o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y

Portavoz. El Sr. Evans Castro Aponte, Vicepresidente y querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 20 de noviembre de 2006, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

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 de conformidad con el Convenio Colectivo UEPI, que la Autoridad actuó correctamente al otorgarle el nivel de sueldo al empleado Evans Castro Aponte, efectivo el 13 de febrero de 2005. De determinar que sí, proceda a desestimar la querella.”

Por otro lado, la UEPI propuso la siguiente sumisión:

“Que el Sr. Árbitro determine si el querellante tiene o no derecho a que el nivel de mérito de 4 a 5 sea efectivo desde el 28 de octubre de 2004, de conformidad al Convenio Colectivo, y conforme a derecho.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento

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

Si, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, el querellante, Sr. Evans Castro Aponte, tiene o no derecho a que la concesión del nivel de sueldo se retrotraiga al 28 de octubre de 2004.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El señor Castro Aponte ocupa un puesto de Auxiliar de Ingeniería desde el 18 de marzo de 1998. Al querellante se le otorgó el nivel de mérito IV el 28 de octubre de 2001.

El querellante estuvo recibiendo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante FSE, debido a una enfermedad prolongada. Finalmente, FSE no relacionó la enfermedad del querellante con su trabajo; en consecuencia, el querellante vio agotarse el tiempo que tenía acumulado para enfermedad y vacaciones. Llegado el momento, la AEE sólo le reconoció derecho a una licencia **sin paga** por motivo de enfermedad (identificada con el símbolo EE^{2/}) para que el querellante terminara de recuperarse. El señor Castro Aponte se acogió a dicha licencia desde el 1 de junio al 31 de agosto de 2004, y regresó a su trabajo el 1 de septiembre de 2004.

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."

² Según los Exhibits Conjuntos IV y V, esta licencia se concede, previa presentación de un certificado médico, cuando el empleado ha agotado las licencias con paga a que tiene derecho.

El señor Castro Aponte intentó, aunque sin éxito, que la AEE cambiara, en el Registro de Licencias, la referencia a la licencia EE por licencia U, también conocida como Licencia Extraordinaria por Enfermedad.

La AEE le concedió al señor Castro Aponte el nivel de sueldo V, efectivo el 13 de febrero de 2005; inconforme, éste solicitó que la acción de personal sea efectiva el 28 de octubre de 2004.

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^{3/}.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que procede desestimar la querrela del señor Castro Aponte. Sostiene que el tiempo que se esté disfrutando de una licencia sin paga no se considera tiempo de servicio y, en consecuencia, el disfrute de la referida licencia tiene el efecto de retrasar o suspender la concesión del nivel de mérito por tiempo de servicio; que el tiempo de servicio equivale a tiempo trabajado, y “que el nivel de mérito se retrasó, no porque el querellante no cobró ese tiempo que estuvo enfermo, sino porque ese tiempo de su enfermedad prolongada él no trabajó, por lo tanto no se podía evaluar su calidad de trabajo, conforme lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo XIX”.

³ Véase el Exhibit II Conjunto.

La Unión, por su parte, sostiene que “el querellante en ningún momento dejó de ser empleado de la Autoridad y estaba sujeto a su supervisión”; que “no hay ninguna razón lógica ni justa para negarle el nivel de mérito al empleado por el hecho que no devengó salario”; que la AEE penaliza al querellante por beneficiarse de una licencia establecida, y que el disfrute de la licencia EE, una licencia sin paga autorizada, no descalifica al querellante para ser acreedor al nivel de mérito V. Sostiene, además, que “la acción de la Autoridad de eliminarle al unionado el tiempo de servicio durante el cual no devengó salario tiene un efecto multiplicador adverso al empleado, ya que si no se le considera tiempo de servicio los tres meses en controversia esto atrasa la jubilación e inclusive tiene un efecto en la antigüedad de este empleado”.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

“ARTÍCULO XII
TIEMPO DE SERVICIO (ANTIGÜEDAD)

“Sección 1: Reconocimiento de Tiempo de Servicio

A los empleados profesionales cubiertos por este convenio colectivo se les reconocerá el **tiempo de servicio (antigüedad)** desde la fecha en que comenzaron a trabajar ininterrumpidamente para la Autoridad.

Sección 2: Lista de Tiempo de Servicio (Antigüedad)

A.

B. Los empleados profesionales serán eliminados de la lista de tiempo de servicio y perderán todos los derechos bajo las siguientes circunstancias:

1. Cuando renuncien a su empleo con la Autoridad.

2. Cuando el empleado regular es cesanteado por reducción de personal y no es reemplazado por la Autoridad como empleado profesional dentro del año siguiente a la fecha de la cesantía.
3. Cuando el empleado profesional es cesanteado por razones disciplinarias.
4. Cuando los empleados profesionales llamados a servir obligatoriamente en las Fuerzas Armadas soliciten voluntariamente, y se les conceda la retención de estos en la misma por períodos adicionales al período de servicio obligatorio.
5. Cuando el empleado profesional no regular cubierto por este convenio es cesanteado y no se reemplaza dentro de los noventa (90) días calendario a partir de la fecha en que quedó cesante.

...

ARTÍCULO XIX NIVELES DE MÉRITO

Sección 1: Normas para Aumentos de Niveles de Mérito

El aumento de un nivel de mérito a otro para los empleados profesionales regulares se hará tomando en consideración **los años de servicio en cada nivel de mérito** y los siguientes requisitos de mérito según se detallan a continuación:

A. Tiempo de Servicio (Antigüedad)

Además de cumplir con los requisitos que se enumeran más adelante para aumentar de un nivel de mérito a otro, los empleados profesionales regulares deberán cumplir como

máximo los siguientes períodos de servicio en cada uno de los distintos niveles de mérito:

...

4. **Para aumentar del nivel de mérito cuatro al cinco - 3 años de servicio en el nivel de mérito cuatro.**

...

B. Méritos

1. Trabajo Satisfactorio

La calidad de trabajo, así como los conocimientos de su ocupación deberán ser satisfactorios.

..."

El lenguaje de las disposiciones contractuales 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 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.

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 concurrentes y de la total conducta de los interesados.

Véase Cooperativa La Sagrada Familia v. Castillo, 107 D.P.R. 405 (1978).

Es preciso advertir que 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. 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 Quiñónes, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 205, y Rutledge v. Gill, 78 D.P.R. 698 (1955).

Está claro que el querellante no trabajó ni cobró salario alguno desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto de 2004 toda vez que, habiendo agotado el tiempo que tenía acumulado para enfermedad y vacaciones, la AEE sólo le reconoció derecho a una licencia **sin paga** por motivo de enfermedad (identificada con el símbolo EE) para que el querellante terminara de recuperarse. Asimismo, está claro que la licencia EE es una licencia autorizada, pero como el querellante no trabajó ese tiempo no se le tuvo en cuenta para la concesión del nivel de mérito.

Se advierte que el Convenio Colectivo requiere cumplir con determinado tiempo o período de servicio, lo que es sinónimo años de servicio o antigüedad⁴, según el propio convenio, para ser acreedor a un aumento en el nivel de mérito. Tiempo de servicio no es sinónimo de tiempo trabajado; como asegura la representación de la AEE.

El Convenio Colectivo reconoce el tiempo de servicio (antigüedad) desde la fecha en que se comienza a trabajar para la Autoridad, y no admite que éste se vea interrumpido porque el empleado de que se trate se acoja a una licencia **sin paga** por motivo de enfermedad.

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

⁴ Entiéndase por **antigüedad** el principio de prioridad con respecto a relaciones de empleo, tales como **promoción**, despidos, reemplazo y otras condiciones de empleo de acuerdo con el **tiempo de servicio**. Véase Elkouri & Elkouri, **How Arbitration Works**, 6^{ta} edición, 2003, BNA, Washington, DC, páginas 836-837.

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 AEE abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al no conceder al querellante el aumento salarial por nivel de mérito efectivo el 28 de octubre de 2004, esto es, inmediatamente el querellante cumplió los tres (3) años de servicio en el nivel de mérito IV, según establece el Artículo XIX, Sección 1(A)(4), del Convenio Colectivo; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La AEE infringió el Artículo XIX del Convenio Colectivo aplicable al no conceder al querellante el aumento salarial por nivel de mérito efectivo el 28 de octubre de 2004. Se ordena a la AEE pagar al querellante la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario más los intereses al tipo legal anual sobre el monto de la cantidad adeudada, 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 16 de enero de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 16 de enero de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MARA B CORDERO VELASCO
AEE
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
APARTADO 13985
SAN JUAN, PR 00908-3985

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN, PR 00918

LCDO. VÍCTOR M. OPPENHEIMER SOTO
ADM. GENERAL
OFIC. ASUNTOS LABORALES
AUT. DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR. EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLS. PROFESIONALES INDEP.
DE LA A.E.E. (U.E.P.I.)
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908-3563

**ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA**