

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

ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIONES POR
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES
(ACAA)
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA ACAA
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 05-500

SOBRE: LICENCIA MILITAR
(Reclamación de William Fontáñez
Quiñones)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 27 de junio de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante la ACAA, la Compañía o el Patrono, compareció representada por la Lcda. Rebeca Negrón Umpierre, Asesora Legal y Portavoz, y el Sr. Ronald A. Wainwright, Sub-director de Relaciones Laborales.

La Unión Independiente de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante la Unión o la UIEACAA, compareció representada por el Lcdo. Reinaldo Pérez Ramírez, Asesor Legal y

Portavoz, y las Sras. Margarita Lafuente Tirado y Lorna Vega, Presidenta y Secretaria de la Unión, respectivamente. El Sr. William Fontáñez Quiñones, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 1 de agosto de 2006, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar a la luz de los hechos estipulados y del Convenio Colectivo aplicable, si el querellante tenía o no derecho a la licencia militar contemplada en la Sección 2 del Artículo XXXVI [sic] del convenio y a continuar acumulando licencia regular de enfermedad durante su activación militar de Febrero de 2003. El árbitro determinará el remedio, si alguno.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante trabaja para la ACAA como Oficinista Regional III en Caguas y también es miembro de la Guardia Nacional de Puerto Rico, en donde ostenta el rango de Sargento.

Mediante cartas con fecha del 9 de febrero de 2003, la Guardia Nacional de Puerto Rico informó a la ACAA, por medio del propio querellante, que (1) éste debía acudir a un adiestramiento desde el 11 al 13 de febrero de 2003¹ y (2) estaría en servicio

¹ Véase el documento que fue marcado Exhibit Conjunto II-A. Se advierte que el mismo no tiene sello de recibido por la oficina de Recursos Humanos de la ACAA; no obstante, la ACAA admite, a través de su asesora legal y portavoz, que se informó oportunamente a su Departamento de Recursos Humanos y se descontó el tiempo que el querellante estuvo en entrenamiento militar de su licencia militar de treinta (30)

militar activo, en una misión especial para preservar la ley y el orden durante el conflicto bélico en Irak, por orden del Presidente de los Estados Unidos y con el consentimiento de la entonces Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Sila M. González, desde el 14 de febrero de 2003².

El Departamento de Recursos Humanos de la ACAA, de conformidad con la Sección 2 del Artículo XXXVI del Convenio Colectivo aplicable, descontó los dos (2) días que el querellante estuvo en entrenamiento militar de su licencia militar de treinta (30) días.

El 7 de octubre de 2003, la Oficina de Recursos Humanos de la ACAA recibió copia de la orden que establece que el querellante fue objeto de una activación militar federal y que la misma se extendería desde el 14 de febrero de 2003 hasta el 13 de febrero de 2004³; no obstante, la orden estaba disponible para la verificación correspondiente desde el mes de febrero de 2003, según indica el documento que fue marcado Exhibit Conjunto II-B.

La ACAA le pago al querellante su salario y permitió que éste acumulara licencia regular de vacaciones y de enfermedad, “[creyendo que el querellante] estaba activado a nivel estatal, prestando servicios temporeros como miembro de la Guardia Nacional”. Tras advertir su error, la ACAA retrotrajo la suspensión en el pago de salario y la acumulación de licencia regular de vacaciones y de enfermedad al 18 septiembre de

días. Adviértase, además que el documento que fue marcado Exhibit Conjunto II-A hace referencia al que fue marcado Exhibit Conjunto II-B

² Véase el documento que fue marcado Exhibit Conjunto II-B. Se advierte que éste tampoco tiene sello de recibido por la oficina de Recursos Humanos de la ACAA.

³ Véase el documento que fue marcado Exhibit Conjunto II-C.

2003 y continuó la misma hasta el 8 de enero de 2004, cuando terminó la activación militar involuntaria del querellante.

El querellante se reintegró a sus labores en la ACAA, el 9 de enero de 2004, y el 13 de enero de 2004, presentó la queja o querrela objeto de este caso, en la que imputa violación del convenio colectivo a la ACAA. Luego que las partes 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 del Sr. William Fontáñez Quiñónez. Sostiene lo siguiente: “[A] lo que tenía derecho el querellante era a una licencia sin sueldo por el tiempo que estuviese activado a nivel federal sin derecho a acumulación de licencias de vacaciones y de enfermedad y mucho menos a recibir un salario mientras estuviera activado”. Asimismo, sostiene que “[esto] se debe ya que al estar activado federalmente recibía salario de militar de las fuerzas armadas a tiempo completo con todos los derechos y beneficios, y no le era de aplicación la licencia militar del... [Artículo XXXVI(sic)] y del Código Militar de Puerto Rico” y que “[como] no recibió copia de la orden de su activación militar federal hasta el 7 de octubre de 2003, la ACAA estuvo pagándole salario y acumulándole sus licencias hasta ese momento, algo que en derecho no le correspondía.”

El querellante, a través de la Unión, por su parte, sostiene que “nos reiteramos en la violación del Convenio Colectivo, Sección 2 [del] Artículo XXXVI [sic], [consistente en

la suspensión del pago de salario y de la acumulación de licencia regular de vacaciones y de enfermedad desde el 18 septiembre de 2003 hasta el 8 de enero de 2004] por el tiempo que estuve en licencia militar. ” Sostiene, además, que “[cuando] comencé a trabajar en [la ACAA] ya tenía cuatro años en la Guardia Nacional y en los últimos veinte años nunca tuve problemas con lo que establece el Convenio Colectivo en cuanto a licencia militar en la Sección 2 Artículo XXXVI [sic]” y que “[he] participado en muchas Activaciones Estatales y Federales por más del término de treinta días anuales...”

El **Artículo XXXVIII** del Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente sobre

Licencia Militar:

“Sección 1: Todo empleado que **ingrese al servicio militar** por virtud de la Ley de Servicio Militar (Ley Núm. 756 del Congreso de los Estados Unidos) se le concederá licencia sin sueldo por el término que esté en servicio militar.

Sección 2: Cuando un empleado regular preste **servicios temporeros** en la Guardia Nacional de Puerto Rico, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 62, Código Militar del 23 de junio de 1968 (Código Militar de Puerto Rico) o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, conforme al Código Militar de los Estados Unidos, tendrá derecho a licencia militar por un término no mayor de treinta (30) días laborables dentro de un mismo año natural, a excepción de aquellos casos que por virtud de decreto del Presidente de los Estados Unidos o el Gobernador de Puerto Rico, sea requerido para servicio por tiempo adicional al término de treinta (30) días de licencia militar; no se le cargará a licencia de vacaciones regulares o de enfermedad y se acumularán al tiempo que esté disfrutando de licencia militar.

Sección 3: La participación de **actividades opcionales y / o sociales que estén auspiciadas por instituciones militares** sólo se podrá autorizar con cargo a

vacaciones regulares acumuladas. No constituye opcional lo que es parte de un curso, entrenamiento o adiestramiento obligatorio como parte de un mantenimiento de un rango. Sí constituye educación opcional aquello que el empleado solicite para obtener rangos superiores. [Énfasis suplido.]”

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

Un empleado regular y miembro de la Guardia Nacional de Puerto Rico que reciba orden de prestar servicio militar activo por los Estados Unidos⁴ **no** tiene derecho a licencia con paga durante todo el tiempo que esté en el servicio. La licencia **con** paga está autorizada por el Artículo XXXVIII sólo en relación con los servicios que la citada disposición contractual y el Código Militar proveen; entre los cuales **no** se incluye el servicio militar activo de los Estados Unidos. En consecuencia, el querellante sólo tenía

⁴ Las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos están compuestas por los siguientes organismos: Ejército, Marina, Infantería de Marina, Fuerza Aérea, Guardia Costanera y sus correspondientes Cuerpos de la Reserva; **Guardia Nacional** y Guardia Nacional Aérea; Cuerpos Comisionados al Servicio de la Salud Pública y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los Estados Unidos de América en tiempo de guerra o de emergencia.

derecho a una licencia con paga mientras duró el adiestramiento militar con miras a prepararse para la misión especial de preservar la ley y el orden durante el conflicto bélico en Irak⁵, y a una licencia **sin** paga el resto del tiempo que duró el llamado para el servicio militar activo.

En el servicio público, las licencias sin sueldo se consideran tradicionalmente como un privilegio que se concede a empleados regulares para que estos se ausenten de su trabajo para proseguir estudios, adquirir experiencia provechosa para el servicio público, y / o prestar servicios en otro lugar de trabajo (por ejemplo, el servicio militar activo provocado por una declaración de guerra o estado de emergencia). Precisamente, se distinguen por ser un beneficio marginal concedido a empleados permanentes o regulares por cierto o determinado tiempo, conservando el puesto donde prestan servicios regularmente hasta su retorno. Además, estos empleados conservarán la licencia acumulada para enfermedad y vacaciones hasta su regreso del servicio militar. Otra limitación que conlleva la concesión de una licencia **sin** sueldo a un empleado, es que dicho empleado **no** tendrá derecho a acumular licencias de vacaciones ni enfermedad en su empleo regular de origen durante la vigencia de la licencia. Véase Matos Nazario vs. Autoridad de Carreteras, 2001 JTS 61.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía **no** abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria, ni irrazonablemente al suspender

⁵ Por ser dicho adiestramiento equiparable al adiestramiento militar anual en que participan los miembros de la Guardia Nacional.

el pago de salario y la acumulación de licencia regular de vacaciones y de enfermedad al querellante hasta que terminó la activación militar involuntaria de éste; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La Compañía **no** infringió la disposición contractual sobre **licencia militar** del convenio colectivo aplicable al suspender el pago de salario y la acumulación de licencia regular de vacaciones y de enfermedad al querellante hasta que terminó la activación militar involuntaria de éste; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre con perjuicio y archivo del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de noviembre de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 15 de noviembre de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO REINALDO PÉREZ RAMÍREZ
CONDominio MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN SUITE
SAN JUAN, PR 00918

LCDA REBECA NEGRÓN UMPIERRE
PO BOX 364847
SAN JUAN, PR 00936-4847

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA