

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)	LAUDO
Y	CASO: A-10-2541
UNIÓN DE EMPLEADOS PROFESIONALES INDEPENDIENTE (Unión)	SOBRE: COMPENSACIÓN ANUAL POR RIESGO
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 24 de septiembre de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante la Autoridad o AEE, compareció representada por el Sr. Tomás Pérez Rodríguez, portavoz, y la Sra. Glenda Cora, portavoz alterna.

La Unión de Empleados Profesionales Independiente, en adelante la UEPI, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, y su presidente, el Sr. Evans Castro Aponte.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 1 de

LAUDO
CASO A-10-2541

marzo de 2013, cuando expiró la segunda extensión del plazo concedida a petición de la AEE, para que ésta pudiera presentar el respectivo alegato.

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 Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a los hechos, el Convenio Colectivo, y la evidencia presentada si la Autoridad está o no obligada a pagar la Compensación Anual Especial por Riesgo al empleado José A. Rodríguez Hernández, correspondiente al 2009, puesto que no se encontraba activa y continuamente trabajando por un período de seis (6) meses como lo establece el Artículo XLIX del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. De determinar que no, proceda a desestimar la querella.”

Por otro lado, la UEPI propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y el convenio colectivo si la AEE tiene que pagarle al unionado José A. Rodríguez la totalidad del bono de riesgo del año 2009. Si el Árbitro decide a favor del unionado, que se ordene a la AEE pagar una doble penalidad, intereses, costas, gastos y honorarios de abogado.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

LAUDO
CASO A-10-2541

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

Si la Autoridad incumplió con las disposiciones sobre Compensación Anual por Riesgo o con cualquier otra del convenio colectivo aplicable, al no pagar la compensación correspondiente al 2009, al Sr. José A. Rodríguez Hernández. Proveer un remedio conforme al convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. José A. Rodríguez Hernández, Técnico de Instrumentos III, asignado a la Central Generatriz Aguirre, solicita para sí el pago total de la compensación anual por riesgo correspondiente al año 2009.

La UEPI, a través de su representante, el Sr. Joel Cora Soto, presentó una querrela con fecha del 5 de marzo de 2010, ante el Ing. Jaime L. Vázquez Figueroa, Jefe de Central Generatriz. En la misma alega que la AEE no pagó al señor Rodríguez Hernández, en febrero de 2010, la compensación anual especial por riesgo correspondiente al 2009, según lo establece el convenio colectivo aplicable, y que la AEE aplicó, a los unionados, un reglamento que no fue negociado con la UEPI.

El ingeniero Vázquez Figueroa contestó la querrela mediante carta con fecha del 9 de marzo de 2010, dirigida al señor Cora Soto. En la misma sostiene que la

^{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."

LAUDO
CASO A-10-2541

AEE otorgó el Bono de Riesgo, correspondiente al 2009, de acuerdo al Procedimiento de Compensación Anual por Riesgo.

El Sr. Evans Castro Aponte, presidente de la UEPI, elevó la querrela al segundo nivel del procedimiento de quejas y agravio, mediante carta con fecha del 15 de marzo de 2010, dirigida a la Lcdo. Alberto Cuevas Trisán, Jefe de la División de Asuntos Laborales, que contestó la misma mediante carta dirigida al señor Castro Aponte, en la que aclara que “[a]l evaluar el desempeño y el Registro de Licencias del señor Rodríguez Hernández durante el 2009, éste no cualificó para recibir [totalidad del] Bono por Riesgo que se paga en febrero del 2010...”, y que refirió una comunicación al Sr. Gustavo Rodríguez, Contralor Interino, “para que evalúe nuevamente este caso y considere si procede el pago proporcional del Bono de Riesgo por el tiempo que el señor Rodríguez Hernández trabajó activamente.”

La UEPI se reiteró en que el bono por riesgo se debe pagar conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y no de conformidad al procedimiento interno establecido, unilateralmente, por la Autoridad.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la UEPI solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 15 de abril de 2010.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma, que “[s]ería irrazonable pensar que las partes acordaran otorgarle una compensación anual a los unionados, la cual fluctúa entre \$300 y \$450 por trabajar diez (10) o quince (15) días al mes, cuando cada mes tiene veinte (20) días laborables. Se presume que la empresa contrata los servicios de un empleado para que trabaje no menos de cinco (5) días a la semana a menos que el empleado haga uso de licencias dispuestas por Ley, Convenio Colectivo o Reglamento Empresarial... La Autoridad... utilizando su prerrogativa administrativa establecida en el Artículo II del Convenio, crea un procedimiento que mejora lo dispuesto en el mismo a favor del empleado, ya que le redujo a sólo 18 días laborables, de 20, que prácticamente es lo que establece el convenio, ya que habla de 6 meses y por lo general, la mayoría de los meses tienen 20 días laborables. La Autoridad tampoco le exige que los 6 meses sean continuos, como lo establece claramente el Convenio. [E]l querellante, Señor José A. Rodríguez, pudo completar la cuota de 18 días laborables trabajados por mes continuamente durante 5 meses...[en] enero, febrero, marzo, abril y mayo... Durante los meses de julio, agosto, septiembre y octubre, el señor Rodríguez estuvo reportado al Fondo del Seguro del Estado por un accidente relacionado con el trabajo... El señor Rodríguez tiene una clasificación de Técnico de Instrumentos III por lo que de acuerdo con la Sección 3 del Artículo XLIX le correspondería una bonificación de \$450 de haber completado el periodo de seis (6) meses continuos y activamente que

LAUDO
CASO A-10-2541

establece la Sección 2. Sin embargo, de conformidad con lo establecido en el segundo de la Sección 2, la AEE le pagó al señor Rodríguez una bonificación de \$375 que va acorde con el tiempo que éste estuvo en el Fondo del Seguro del Estado.”

Por otro lado, la Unión sostiene que “[h]a quedado demostrado que al... aplicar el ‘Procedimiento para Compensación Anual por Riesgo’, para el pago del Bono de Riesgo a los unionados UEPI, [el Patrono] provoca que empleados que calificaban para dicho beneficio marginal sean privados del mismo.” Sostiene, además, que “al utilizar este nuevo procedimiento, y al dejar a un lado el convenio colectivo, priva de beneficios a unionados, beneficios que habían sido negociados entre las partes”, y que “al aplicar este nuevo procedimiento para el pago en cuestión, afecta varias licencias a que tienen derecho los unionados y que le son garantizadas por el convenio colectivo.”

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

**“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.

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.

Ejemplo de estos asuntos son los siguientes:

- 1.
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.
- 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.

...

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

LAUDO
CASO A-10-2541

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 (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 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 especial anual dispuesta en este artículo, se establecen los siguientes grupos con sus respectivas compensaciones especiales.

Grupo A - \$450 anuales

1. Técnico de Instrumentos I, II y III
- 2.
- 3.
- 5.
- 7.
- 8.
- 9.

Grupo B - \$400 anuales

LAUDO
CASO A-10-2541

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6..."

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, 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

LAUDO
CASO A-10-2541

espíritu y finalidad que hayan presidido el negocio. Véase *Cooperativa La Sagrada Familia vs. Castillo*, 107 DPR 405 (1978).

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. Asimismo, se debe tener presente que el convenio colectivo debe ser leído como un todo y cada cláusula debe ser interpretada en referencia a las demás cláusulas, de forma que se le dé efectividad al propósito general del convenio colectivo. La interpretación del convenio debe ser lógica y razonable. 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 LPRÁ § 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 vs. Gill*, 78 DPR 698 (1955).

Es preciso aclarar que el hecho de que la Autoridad adopte, unilateralmente, y pretenda aplicar a los miembros de la UEPI un reglamento que fija el

LAUDO
CASO A-10-2541

procedimiento para la compensación anual por riesgo no constituye una violación del convenio colectivo, a menos que la adopción y aplicación del reglamento en cuestión tenga un impacto de tipo negativo en los empleados cubiertos por el convenio colectivo. Está claro que la Autoridad puede adoptar normas y reglas, siempre y cuando las mismas sean razonables y no discriminatorias.

La prueba establece que la AEE pagó, parcialmente, al querellante la compensación en cuestión debido a que éste sólo trabajó dieciocho (18) días o más en los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo; que durante los meses de julio, agosto, septiembre y octubre, el señor Rodríguez estuvo reportado al Fondo del Seguro del Estado por un accidente relacionado con el trabajo, y que en los restantes tres (3) meses apenas completó dieciséis (16) días de trabajo cada mes.

Está claro que la Autoridad infringió el Artículo XLIX. Adviértase que del texto de la referida disposición contractual surge, clara y terminantemente, que la Autoridad concederá una compensación anual especial por riesgo a los empleados incluidos en las clasificaciones enumeradas en la Sección 3 "en consideración a que dichos empleados trabajan continuamente expuestos a altos riesgos que le pueden causar accidente o enfermedades graves o fatales". El bono viene a ser un incentivo para el empleado que ocupa un puesto en alguna de las clasificaciones enumeradas en la Sección 3. Ahora bien, para ser acreedor al referido emolumento, el propio convenio requiere que "durante los años naturales subsiguientes incluidos en la vigencia de este convenio haya trabajado activamente

LAUDO
CASO A-10-2541

en una de las clasificaciones incluidas en la Sección 3 de este Artículo por un período de seis (6) meses o más”. El requisito se refiere a que el empleado haya ocupado la plaza por no menos de seis (6) meses; por consiguiente, el disfrute de las licencias autorizadas por el convenio colectivo no debe tener el efecto de impedir que empleado alguno pueda recibir la bonificación correspondiente a su clasificación. Adviértase, además, que el empleado tendrá derecho incluso a recibir la parte proporcional de la compensación especial anual de acuerdo con el tiempo que haya trabajado en el caso de que no complete el período de seis (6) meses, por razón de que haberse incapacitado para continuar desempeñando las funciones de su plaza o haber fallecido, como consecuencia de haber estado expuesto a los riesgos de su plaza.

Si se adoptara la interpretación de la AEE^{2/}, se le estaría adicionando al convenio algo que no contiene. 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.

^{2/} En el sentido de que el empleado, para ser acreedor a la compensación anual especial por riesgo, tiene que trabajar dieciocho (18) días o más durante seis (6) meses o más, continuos o no.

LAUDO
CASO A-10-2541

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la determinación formulada por la AEE no está apoyada en fundamentos razonables; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La AEE no cumplió con lo dispuesto en el Artículo XLIX del Convenio Colectivo al no pagar la totalidad compensación anual especial por riesgo correspondiente al querellante; en consecuencia, se ordena a la AEE cesar y desistir de infringir el Artículo XLIX del Convenio Colectivo, y pagar al querellante la cantidad que dejó de satisfacer del importe total del bono en cuestión. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en la *Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA 250 (i) (a)*, el querellante también es acreedor al pago de una cantidad igual a la que se dejó de satisfacer, por concepto de compensación adicional, y al pago del interés legal correspondiente, computado a base del monto de la cantidad básica adeudada. Por último, se fijan los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento (25%) de la cantidad básica reclamada en la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de octubre de 2013.



JORGE E. RÍVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

LAUDO
CASO A-10-2541

Archivado en autos hoy 13 de octubre de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR TOMÁS PÉREZ RODRÍGUEZ
AEE
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
APARTADO 13985
SAN JUAN, PR 00908-3985

LCDO VÍCTOR M OPPENHEIMER SOTO
ADMINISTRADOR GENERAL
OFICINA ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UEPI
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908-3563

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918


OMAYRÁ CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III