

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

ONELINK COMMUNICATIONS
(PATRONO)

Y

UNIÓN INSULAR DE
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y
CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS
(U.I.T.I.C.E.)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-463

SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO - RECLAMACIÓN DÍAS
FERIADOS

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el miércoles, 30 de noviembre de 2011. El caso quedó sometido el martes, 31 de enero de 2012.

Por la **Onelink Communications**, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Fernando A. Baerga Ibáñez, asesor legal y portavoz; el Ing. Néstor H. Cardona, director ejecutivo de Servicios Técnicos y testigo; y la Sra. Vidia Arill García, directora de Recursos Humanos y testigo.

Por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE), en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz y el Sr. Francisco Javier Olivo, delegado y querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable la Compañía viene obligada a otorgar días feriados con paga a los empleados de la unidad apropiada cuando dichos días feriados no caen en su turno de trabajo.¹

Determinar si de conformidad al Convenio Colectivo y al derecho aplicable el empleado Carlos Padilla tiene derecho a recibir paga el día feriado del 4 de julio de 2010.²

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO³

ARTÍCULO V

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar un negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, pero no limitándose a esta enumeración, el derecho a planificar, establecer políticas, reglas y procedimientos que ayuden al normal funcionamiento de la empresa; dirigir y controlar operaciones; emplear, suspender o despedir por justa causa, transferir de una posición a otra por razones válidas; establecer, eliminar y/o cambiar turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; introducir mejoras a innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance, clases de equipo, productos y operaciones presentes

¹ Los empleados querellantes de este caso son aquellos incluidos en el Anejo 1 de la querrela presentada ante este foro el 20 de agosto de 2010.

² El Sr. Carlos Padilla es el reclamante cuya querrela dio inicio a la controversia del caso de autos.

³ Exhibit 1Conjunto, Convenio Colectivo con vigencia desde el 18 de agosto de 2009, hasta el 18 de agosto de 2012.

o futuras de la Compañía ; el derecho de preparar y a poner en vigor reglas razonables de disciplina, uso de cámaras de video, procedimientos sobre la expectativa a la privacidad, hostigamiento sexual, Códigos de Conducta Ética, inspección de la propiedad de la Compañía y de todo aquello que entre a los predios de la Compañía, incluyendo, por ejemplo, lockers, bultos que se traigan a la Compañía, vehículos privados y de la Compañía; sobre el uso del correo electrónico (E-Mail); sobre uso y/o acceso al Internet , etc., etc.

Sección 2: Lo anterior así será, siempre y cuando no esté en conflicto con las disposiciones de este Convenio y de la Ley; o sea, que la Compañía retiene su derecho de administrar sus negocios de acuerdo a su criterio, que permita obtener el patrocinio de sus clientes y clientes potenciales, siempre y cuando la Compañía no ejerza sus derechos en forma arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

Sección 3: Las políticas, reglas y procedimientos que prepare la Compañía le serán entregados a los empleados y a la Unión con por lo menos DIEZ (10) días laborables de anticipación a la fecha de efectividad de los mismos.

ARTÍCULO XIX

DÍAS FERIADOS

- A. Los siguientes días serán considerados como libres con paga y la Compañía normalmente no los trabajará. Cada día feriado será celebrado el día que caiga. Ejemplo: el día feriado que caiga domingo no será transferido al lunes siguiente:
1. Enero 1
 2. Enero 6
 3. Natalicio de George Washington
 4. Abolición de la Esclavitud (feriado flotante con paga)
 5. Viernes Santo
 6. Día de la Recordación
 7. Julio 4
 8. Julio 25
 9. Día del Trabajo
 10. Día del Descubrimiento de América (feriado flotante con paga)

11. Descubrimiento de Puerto Rico
 12. Día de Acción de Gracias
 13. Diciembre 25
 14. Día del Cumpleaños del Empleado (feriado flotante con paga)
- B. ...
- C. ...
- D. Si un día feriado coincide durante el disfrute de sus vacaciones, éste se pagará en adición a la paga de vacaciones, pudiendo regresar un (1) día después del tiempo normal concedido para vacaciones.
- E. A los efectos de recibir paga por los días que se enumeran en la Sección A, cada empleado deberá trabajar el día antes y el día después de dicho día feriado, a menos que esté de vacaciones o si el empleado está reportado enfermo, deberá presentar como prueba un certificado médico. Los empleados que no estén en nómina activa de la Compañía, no tendrán derecho a los días feriados enumerados en este artículo. No tendrán derecho a la paga por día feriado los empleados que al momento del día feriado se encuentren en licencia de ley sin paga tales como FMLA, SINOT, ACAA, Seguro Choferil, Fondo del Seguro del Estado, licencia militar, licencia deportiva, y otras licencias similares.
- F. ...
- G. ...

ARTICULO XXXVIII

ACUERDO TOTAL

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas

condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes, y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio.

IV. PRUEBA ESTIPULADA POR LAS PARTES

Exhíbit 1 Conjunto- Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 18 de agosto de 2009 hasta el 18 de agosto de 2012.

Exhíbit 2 Conjunto- Memorando con fecha de 21 de junio de 2010, dirigido a todo el personal y suscrito por la Sra. Vidia Arill, directora de Recursos Humanos.

Exhíbit 3(a) Conjunto- Querrela del 30 de junio de 2010, suscrita por el Sr. Francisco Olivo. Reclamación del Sr. Carlos Padilla.

Exhíbit 3(b) Conjunto- Solicitud de vacaciones del Sr. Carlos Padilla.

Exhíbit 4(a) Conjunto- "Time Card" del empleado Carlos Padilla que cubre las fechas del 28 de junio de 2010 hasta el 4 de julio de 2010.

Exhíbit 4(b) Conjunto- Plan de trabajo de Carlos Padilla desde el 24 de mayo de 2010 hasta el 8 de agosto de 2010, en el cual se demuestra que el turno de trabajo del señor Padilla es de martes a sábado).

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 21 de junio de 2010, la Sra. Vidia Arill García, directora de Recursos Humanos de la Compañía Onelink Communications, emitió un memorando aclarando la interpretación de paga de los días feriados. En el mismo, aclaró que los días feriados

establecidos por el Convenio Colectivo se pagarían a aquellos empleados cuya jornada semanal de trabajo coincidiera con el día feriado en cuestión.⁴

2. El 25 de junio de 2010, el empleado de construcción Carlos Padilla solicitó vacaciones desde el jueves 1 de julio hasta el miércoles 7 de julio. Para la fecha, la jornada de trabajo del Sr. Padilla consistía de martes a sábado.⁵

3. Como parte de la solicitud de días de vacaciones, el señor Padilla reclamó el pago del domingo 4 de julio entendiéndolo que este día feriado coincidía con su período de vacaciones. Dicha reclamación fue denegada por el Patrono.⁶

4. El 30 de junio de 2010, en representación del Sr. Carlos Padilla, la Unión radicó una querrela alegando que el Patrono violentó el Artículo XIX del Convenio Colectivo vigente.⁷

5. No conforme con la posición del Patrono, la Unión radicó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 20 de agosto de 2010.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar si conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable la Compañía viene obligada a otorgar días feriados con paga o no a los empleados de la unidad apropiada cuando dichos días feriados no caen en su turno de trabajo. Además,

⁴ Exhíbit 2 Conjunto. Memo suscrito por la Sra. Vidia Arill García y dirigido a todo el personal con fecha del 21 de junio de 2010.

⁵ Exhíbit 4B Conjunto. Itinerario de trabajo del Sr. Carlos Padilla cubriendo las fechas del 24 de mayo de 2010 hasta el 8 de agosto de 2010.

⁶ Exhíbit 3B Conjunto. Solicitud de días por vacaciones suscrita por el Sr. Carlos y Padilla y recibida el 30 de junio de 2010.

⁷ Exhíbit 3A Conjunto. Querrela interpuesta por la Unión mediante el Sr. Francisco Olivo con fecha de 30 de junio de 2010.

debemos resolver si el empleado Carlos Padilla tiene derecho a recibir paga o no por el día feriado del 4 de julio de 2010.

La Unión alegó que el Patrono violó los incisos A y D del Artículo XIX del Convenio Colectivo al implementar un nuevo sistema de pago para los días feriados. Esta sostuvo que en el pasado la Compañía había pagado días feriados aunque los mismos no coincidieran con el turno de trabajo del empleado. Esta expresó que el Patrono está obligado a pagar el día feriado a los empleados de la unidad apropiada cuando dicho día feriado no cae en el turno de trabajo del empleado.

En lo referente al Sr. Carlos Padilla, la Unión alegó que el 4 de julio de 2010, estaba dentro de los días de vacaciones a disfrutar por el empleado y que dicho día feriado debió habersele pagado, a tenor con el Artículo XIX, sobre *Días Feriados*, del Convenio Colectivo. La Unión reclamó que el Patrono violó el Convenio Colectivo al denegar el pago del susodicho día feriado al señor Padilla.

El Patrono, por su parte, alegó que los Querellantes no tienen derecho a recibir paga por días feriados cuando dichos días no caen en sus respectivos turnos de trabajo. Además sostuvo que aunque en el pasado la Compañía había pagado el día feriado, a partir del Memo de 21 de junio de 2010, emitido por la Directora de Recursos Humanos, el Patrono comenzó a denegar el pago del día feriado si dicho día no es uno de los del turno de trabajo del empleado. O sea, el Patrono aclaró que aquellos días feriados que cayeran fuera del turno de trabajo del empleado no se van a cobrar. La primera denegatoria del pago del día feriado le tocó al empleado Carlos Padilla.

En el Artículo XIX se establece el procedimiento a seguir respecto al pago de los días feriados. La Sección A contiene los días considerados como libres con paga. Ésta establece que la Compañía, normalmente, no los trabajará. Además, en el mismo claramente se dispone que cada día feriado será celebrado el día que caiga y que el día feriado que caiga domingo no será transferido al lunes siguiente. Énfasis suplido.

En la Sección D del Convenio Colectivo se establece que si un día feriado coincide durante el disfrute de vacaciones de algún empleado éste se pagará en adición a la paga de vacaciones, pudiendo regresar un (1) día después del tiempo normal concedido para vacaciones. Énfasis suplido.

Luego de analizar la prueba y las disposiciones del Convenio Colectivo determinamos que le asiste la razón al Patrono. Con relación al reclamo del Sr. Carlos Padilla resolvemos que no procede el pago por el día feriado 4 de julio de 2010.⁸ Dicho día, a pesar de coincidir con su disfrute de las vacaciones era uno de sus días libres. A tenor con los incisos A y D del Artículo XIX, ese 4 de julio era un feriado que se celebró domingo, no podía transferirse al lunes y en el caso del señor Padilla, tanto domingo como lunes eran sus días libres. Por lo tanto, aunque el domingo, 4 de julio de 2010, era un día feriado que coincidió con las vacaciones del señor Padilla, como era su día libre a

⁸ La Unión reclama que el domingo, 4 de julio de 2010 coincidía con el disfrute de las vacaciones del Sr. Carlos Padilla. No obstante, al momento de los hechos el Señor Padilla trabajaba de martes a sábado. Motivo por el cual, al solicitar vacaciones se le aprobaron cinco días: jueves, 1 de julio; viernes, 2 de julio; sábado, 3 de julio; martes, 6 de julio y miércoles, 7 de julio. El domingo 4 de julio y el lunes 5 de julio no se cargaron a sus días de vacaciones ya que el Sr. Padilla estaba libre dichos días.

la misma vez, según su turno de trabajo, perdió el derecho a la paga por día feriado, a tenor con el Convenio Colectivo aplicable.

Entendemos que las vacaciones son, por definición, un tiempo determinado que el empleado acumula mientras trabaja para luego ser utilizado por éste para su disfrute y descanso. A la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable entre las partes, dicho tiempo se disfrutará en las horas que éstas han comprometido para realizar las obligaciones y deberes del trabajo para el cual el empleado ha sido contratado por el Patrono, o sea, durante el turno de trabajo.

Asimismo, el propósito del pago de día feriado es proteger el salario del empleado, cuando el feriado ocurre en un día en que el empleado debió trabajar. Sobre el particular, los tratadistas laborales Elkouri & Elkouri, en su obra "How Arbitration Works," han expresado lo siguiente:

The primary purpose of holiday pay is to protect the earnings of the employee when a holiday occurs on a day on which he or she otherwise would have worked.⁹

En cuanto a la reclamación de los empleados de la unidad apropiada determinamos que el pago del día feriado cuando dicho día no cae en sus turnos de trabajo no procede. A la luz de la letra clara del Convenio Colectivo, las partes no acordaron el pago del día feriado aunque dicho día no caiga en los turnos de trabajo.

Es reconocido por diversos tratadistas que ante la claridad del lenguaje de las

⁹ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 2003, p. 1072.

disposiciones del convenio colectivo las mismas deben ser afirmadas porque reflejan inequívocamente la intención de las partes contratantes.¹⁰ Así también lo sostuvo nuestro Tribunal Supremo en AMA v. 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].” Hacemos nuestro los razonamientos esbozados en el Alegato del Patrono.

VII. LAUDO

Determinamos que conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable la Compañía no está obligada a otorgar días feriados con paga a los empleados de la unidad apropiada cuando dichos días feriados no caen en su turno de trabajo. A su vez, el empleado Carlos Padilla no tiene derecho a recibir paga el día feriado del 4 de julio de 2010.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a ____ de julio de 2012.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

¹⁰ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, Washington, DC, 1985, p. 348-350.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy ____ de julio de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO FERNANDO A BAERGA IBÁÑEZ
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES
EDIFICIO UNIÓN PLAZA - SUITE 810
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

SRA VIDIA ARILL
DIRECTORA REC HUMANOS
ONE LINK COMMUNICATIONS
P O BOX 192296
SAN JUAN PR 00919

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
REPRESENTANTE
UITICE
P O BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2938

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III