

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

SOLIDARIDAD, INC.
(Querellante)

v.

COCA COLA PUERTO RICO BOTTLERS
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-17-1510, A-17-1539,
A-17-1540, A-17-1541, A-17-1542,
A-17-1543, A-17-1544, A-17-1546 y A-17-
967.¹

SOBRE: PAGO DE LICENCIA POR
ENFERMEDAD

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los casos en el epígrafe se celebró el 26 de abril de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Solidaridad, Inc., en lo sucesivo “la Unión”, compareció la Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes, asesora legal y portavoz; y el Sr. Mica El Resto, representante sindical.

¹ Las querellas fueron consolidadas a solicitud de las partes.

Por Cola Cola Puerto Rico Bottlers, en lo sucesivo “el Patrono o CCPRB”, compareció la Lcda. Yolanda Da Silveira, asesora legal y portavoz.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 23 de junio de 2017, fecha en que venció el término para radicar alegatos escritos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbíto determine cuál es el tipo de paga aplicable a los empleados al momento de disfrutar su licencia por enfermedad: si aplica al salario que el empleado tenía al momento de acumular los días de licencia o si aplica el salario que el empleado tiene al momento de comenzar a disfrutar la licencia por enfermedad. Esto, a la luz del Convenio Colectivo y el derecho aplicable. [sic]

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

TERCER PASO

...

En la Solicitud de Arbitraje, la parte querellante solicitará una terna de árbitros y cada parte eliminará a un candidato. El árbitro resultante será el designado para resolver la controversia. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, enmendar, restar, eliminar, desconsiderar o ignorar el convenio colectivo y su decisión será final siempre que sea conforme a derecho. La función del árbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción estará limitada por el convenio exclusivamente.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de mayo de 2018. Exhibit 1 conjunto.

...

ARTÍCULO XVII

LICENCIA POR VACACIONES

Sección 1:

a. Los empleados regulares cubiertos por este convenio colectivo acumularán horas o días de vacaciones conforme a su año de servicios por cada mes que trabajan por lo menos 115 horas según la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS LABORABLES DE VACACIONES
0-4	15 días
5-9 años	18 días
10-20 años	19 días
20 + años	20 días

b. Los empleados no podrán disfrutar de sus vacaciones hasta que las hayan acumulado por un año.

Sección 2:

Las vacaciones serán compensadas al tipo regular de paga del empleado al momento de la acumulación y en base a las horas diarias que el empleado trabaje.

Sección 3:

Las vacaciones se disfrutaran de conformidad con el plan programado de manera que no se afecten las necesidades operacionales de la Compañía. La Compañía se reserva el derecho de modificar y/o cancelar las vacaciones de cualquier

empleado por fuerza mayor o causa justificada que no será arbitraria ni caprichosa.

Sección 4:

Todos los empleados bajo este Convenio recibirán su paga de vacaciones en la nómina anterior o en la nómina que corresponde al período que cubra las vacaciones a discreción del empleado.

Sección 5:

El disfrute de las vacaciones, se considerara como trabajadas a los efectos de acumular licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

Sección 6:

La Compañía preparará un plan programado de vacaciones tomando en cuenta la necesidad de la Compañía y la preferencia de los empleados por orden de antigüedad. Este plan programado se distribuirá a los empleados durante el mes de enero de cada año para que los empleados realicen su selección de día de vacaciones dentro de los días disponibles; el resultado final se le notificara a la Unión.

Una vez se realice la selección por el empleado no podrá solicitar un cambio durante dicho año salvo autorización previa de la Compañía para permular las vacaciones con un empleado de igual clasificación.

En el plan programado el empleado optará, conforme a su antigüedad por TRES (3) opciones. Una vez el empleado ejerza una opción no podrá ejercer la otra si al ejercerla, priva

del disfrute de vacaciones a otro empleado que haya realizado igual selección.

ARTÍCULO XVIII LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo acumularán licencia por enfermedad a razón de UNO y UN CUARTO (1 ¼) día (15 al año) por cada mes en que trabajen por lo menos CIENTO QUINCE (115) horas.

B. Los empleados acumularán hasta un máximo de TREINTA (30) días de licencia por enfermedad.

C. Entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año de convenio, la Compañía le liquidará el exceso de licencia por enfermedad acumuladas sobre QUINCE (15) al 1 de diciembre de dicho año.

D. Certificados Médicos: En caso de enfermedad que se prolongue por TRES (3) días o más, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho al pago de la licencia por enfermedad que tenga acumulada.

E. La paga por licencia por enfermedad será computada al tipo de paga básico.

F. El disfrute de la licencia por enfermedad se considerará como horas trabajadas para propósitos de la acumulación de licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.

ARTÍCULO XXIII SALARIOS

Sección 1:

Los empleados regulares en nómina en la Compañía a la fecha de la firma del Convenio Colectivo que no hayan recibido un aumento de salario previamente en el 2014, recibirán un aumento de CIENCUENTA CENTAVOS (\$ 0.50) por hora o la escala mínima salarial según la Sección 2 de este Artículo, lo que sea mayor por el primer año de convenio. El empleado que haya recibido un aumento de salario del 1ro de febrero de 2014 pero antes de la firma de este Convenio, recibirá únicamente al momento de la firma del Convenio Colectivo la diferencia entre el aumento devengado y el aumento que entre en vigor a la firma del presente Convenio.

A partir del 1ro de julio de 2015 la Compañía le concederá un aumento de CUARENTA Y CINCO centavos (\$0.45) por hora a cada empleado regular en la nómina el 1 de junio de cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Disponiéndose además, que los empleados regulares que comiencen a trabajar para la Compañía después del 1 de junio de 2014, recibirán el aumento salarial indicado en esta sección en sus respectivas fechas de aniversario de empleo en la Compañía luego de su primer año de empleo continuo.

Sección 2:

Escalas Salariales de los miembros de la Unidad
Apropiada:

Departamento de Mantenimiento

1. Mecánico de Producción	\$12.00
2. Mecánico de Utilidades	\$11.50
3. "Spare Parts Clerk"	\$8.25
4. Mantenimiento de Edificios	\$9.00

Departamento de Producción y Control de Calidad

1. Técnicos de Control de Calidad	\$9.00
2. Blender ("Syrup Mixing")	\$8.75
3. Filler Technician	\$8.75
4. Técnico de Cuarto de Agua	\$8.50
5. Empleados de Saneamiento	\$8.25
6. Operador de Producción	\$7.25
7. Empleado General de Mantenimiento	\$7.25

Departamento de Almacén

1. Operador de Montacarga	\$7.25
2. General Worker	\$7.25

Sección 3: Los aumentos salariales aquí acordados están basados en los salarios actuales de los empleados y no serán en adición a cualquier aumento en el salario mínimo federal o estatal que pueda implementarse durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

A. Hechos incontrovertidos citados del alegato del Patrono, páginas 8 a la 11, a saber:

...

1. CCPRB y la Unión firmaron un Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de mayo de 2018.
2. CCPRB les liquidó a todos los miembros de la unidad apropiada los balances de la licencia por enfermedad sobre quince días entre el 1 y 15 de diciembre de 2016. (Exhibit 1 Conjunto, Artículo Licencia por Enfermedad, pág. 35 & argumento inicial oral de la Unión en la audiencia el 26 de abril de 2017).
3. La licencia por vacaciones a los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo se paga el tipo regular de paga del empleado al momento de la acumulación y en base a las horas diarias que el empleado trabajó según dispone la sección 3 del Artículo XVII titulado "Licencia por Vacaciones", Exhibit 1 Conjunto, pág 33-34.
4. CCPRB les paga a los empleados de la unidad apropiada la licencia por enfermedad al tipo regular de paga al momento de la acumulación y en base a las horas diarias que el empleado trabajó. (Solicitud Designación Árbitro presentada por la Unión & Argumento del Patrono durante audiencia 26 de abril de 2017).
5. Por ende, CCPRB les paga la licencia por vacaciones y licencia por enfermedad a los empleados de la unidad apropiada al mismo tipo de paga, o sea, al tipo regular de paga que tenía el empleado al momento de la acumulación. (Ver Hechos que No están en Controversia (4 & 5).
6. Los únicos querellantes incluidos que las querellas consolidadas son:
 - a. Josué López Martínez (A-17-1510)
 - b. Ángel Ortiz Sosa (A-17-1539)
 - c. Edwin López Sánchez (A-17-1540)
 - d. Jonathan Meléndez Vázquez (A-17-1541)

- e. Edwin Jiménez Boone (A-17-1542)
 - f. Christian Cardona Soto (A-17-1543)
 - g. Luis Pagán Colón (A-17-1544)
 - h. Walter L. Martínez Reyes (A-17-1546)
7. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Josué López entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 1 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1510, sin mención del día del incidente, fue el siguiente: (Exhibit 1- Patrono).
"Violación Artículo XVII - letra E. En la semana del 10/31/16 al 11/06/16 el querellante estuvo por enfermedad y se le pagó a su salario anterior y no al actual en la semana del 11/7/ [sic] a 11/11/16 se pagó también a su salario anterior".
8. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Ángel Ortiz Sosa entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 12 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1539 y al incidente del 8 de diciembre de 2016 fue el siguiente: (Exhibit 2 - Patrono).
"Violación al Artículo XVIII - Letra E. Al querellante se le pagó el exceso de enfermedad a su salario anterior".
9. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Edwin López Sánchez entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 12 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1540 y el incidente 8 de diciembre de 2016, fue el siguiente: (Exhibit 3 - Patrono)
"Violación al Artículo XVIII - Letra E. Al querellante se le pagó el exceso de enfermedad a su salario anterior".
10. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Jonathan Meléndez Vázquez entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 12 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1541 y a incidente 8 de diciembre de 2016 fue el siguiente: (Exhibit 4 - Patrono)
"Violación al Artículo XVIII - Letra E. Al querellante se le pagó el exceso de enfermedad a su salario anterior".

11. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Edwin Jiménez Boone entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 12 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1542 y a incidente 8 de diciembre de 2016 fue el siguiente: (Exhibit 5 - Patrono)
"Violación al Artículo XVII - Letra E. Al querellante se le pago el exceso de enfermedad a su salario anterior."
12. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Christian Cardona Soto entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 13 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1543 y a incidente 8 de diciembre de 2016 fue el siguiente: (Exhibit 6 - Patrono)
"Violación al Artículo XVIII - Letra E. Al querellante se le pago el exceso de enfermedad a su salario anterior"
13. El agravio presentado por el delegado Walter Martínez en representación de Luis Pagán Colón entregado a la oficina de Recursos Humanos el 12 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1544 y a incidente 8 de diciembre de 2016 fue el siguiente: (Exhibit 7 - Patrono)
"Violación al Artículo XVIII - Letra E. Al querellante se le pago el exceso de enfermedad a su salario anterior"
14. El agravio presentado por el delgado Walter Martínez en representación de Walter E. Martínez Reyes entregado a la Oficina de Recursos Humanos el 13 de diciembre de 2017, correspondiente al caso A-17-1546 y a incidente 2 de diciembre de 2016 fue el siguiente: (Exhibit 8 - Patrono)
"Violación al Artículo XVIII - Letra E. El querellante estuvo ausente la (sic) 11/21/16 hasta 11/27/16 por enfermedad y esta se le pagaron a su salario anterior en vez del actual."

B. Hechos incontrovertidos citados del alegato de la Unión, página 4, a saber:

...

1. El Patrono y la Unión reconocieron que previo a la fecha de diciembre de 2016, se pagaba la licencia de enfermedad al tipo de salario básico que tenía el empleado al momento de usarse o pagarse la licencia.

2. El Patrono y la Unión reconocieron que a partir del mes de diciembre de 2016, el patrono comenzó a pagar la licencia de enfermedad al tipo de salario básico que tenían los empleados al momento de acumular la licencia de enfermedad.

3. El Patrono y la Unión reconocieron que todos los 1ro de junio de cada año de vigencia del Convenio Colectivo entran en vigor aumentos salariales para todos los empleados. (Véase el Art XXIII del Convenio Colectivo).

4. El Patrono y la Unión reconocieron que los empleados regulares que comenzaron a trabajar para la Compañía después del 1 de junio de 2014, reciben un aumento salarial en sus respectivas fechas de aniversario de empleo en la Compañía luego de su primer año de empleo continuo. (Véase el Art. XXIII del Convenio Colectivo).

5. El Patrono y la Unión reconocieron que la nueva política del Patrono implementada a partir de diciembre de 2016, afectó una gran parte de los pagos que la Compañía está obligada a dar a los empleados entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año de convenio, correspondiente a la liquidación del exceso de licencia por enfermedad acumuladas sobre quince (15) días al 1 de diciembre de dicho año. (Véase el Art. XVIII (C) del Convenio Colectivo).

6. El Patrono y la Unión reconocieron que la nueva política del Patrono implementada a partir de diciembre de 2016, afecta una gran parte de los pagos de licencia de enfermedad a la que los empleados se acogen regularmente, además de afectar el pago anual de liquidación del exceso de licencia por enfermedad al que se alude en el inciso que precede.

....

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso debemos resolver, según solicitado en el acuerdo de sumisión, cuál es el tipo de paga aplicable a los empleados al momento de disfrutar su licencia de

enfermedad; si aplica el salario que el empleado tenía al momento de acumular la licencia o el salario que devenga al momento de disfrutarla.

La Unión alegó, en síntesis, que conforme a las disposiciones de ley y el Convenio Colectivo; así como la práctica entre las partes previo a diciembre de 2016, procedía el pago de la licencia al tipo de salario que devenga el empleado al momento de disfrutar la misma, y no al tipo de salario devengado al momento de acumular el beneficio.

El Patrono alegó que conforme a la legislación y la jurisprudencia vigente, procedía el pago de la licencia por enfermedad al tipo de paga que devengaba el empleado al momento de acumular el beneficio. Por otra parte, en su alegato escrito, trajo a nuestra atención planteamientos de arbitrabilidad sustantiva y procesal. Para la arbitrabilidad sustantiva planteó que las querellas pretenden enmendar las disposiciones del Convenio Colectivo; y respecto a la arbitrabilidad procesal planteó que las querellas fueron radicadas en violación a los términos dispuestos en el Convenio Colectivo. No obstante, no habremos de atender dichos planteamientos, ya que los mismos no fueron presentados durante la vista de arbitraje, ni surgen de la sumisión acordada entre las partes.

Sobre el asunto que nos ocupa, el Convenio Colectivo aplicable, en su Artículo XVIII, Inciso E, sobre licencia por enfermedad solo menciona que la paga de licencia por enfermedad será computada al tipo de salario básico, lo cual no arroja mucha luz a la

controversia. No obstante, dicho Convenio en su Artículo X sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, en el tercer paso, dispone que las decisiones del árbitro tiene que ser conforme a derecho; por lo que estamos obligados a dilucidar la controversia conforme a las disposiciones de Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, la cual aplica exclusivamente a los empleados de la empresa privada. La mencionada Ley 180 en su Artículo 6, Incisos c y d establece lo siguiente:

...

- c) *El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.*
- d) *La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.*

...

Tal como fue citado por la Unión en su alegato escrito, estos dos (2) incisos del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, supra, han sido objeto de amplia discusión e interpretación.

A esos efectos, el Profesor Alberto Acevedo Colom, en su obra Legislación Protectora del Trabajo Comentada, expresó lo siguiente:

"A pesar de que puede observarse una contradicción en las disposiciones antes expresadas (Refiriéndose a los incisos c y d, del Artículo 6, de la Ley Núm. 180, antes citada), las mismas deben interpretarse conjuntamente. Al momento de acumular las vacaciones al empleado le asiste el derecho a recibir por las mismas una compensación computada a base de una suma que no será menor al salario regular por hora devengado. Si, posteriormente, se le concede un aumento de sueldo, entonces el salario que se toma como base para el pago de las vacaciones es aquel que el empleado devenga al momento de usarse y pagarse las mismas.

No obstante, con poca frecuencia se da el caso de una rebaja del sueldo. Si esto ocurre, el empleado tiene el derecho a que las vacaciones se compensen a base de una suma que no será menor al salario regular por hora devengado al momento de acumularlas. Esto significa que, en ambas ocasiones, se tomará como base para el cómputo del pago de vacaciones el salario más alto." (Véase Acevedo Colom, A. Legislación Protectora del Trabajo Comentada. Octava Edición (2005), página 45.)

"El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio, pero nunca a base de una suma menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes que acumuló la licencia." Acevedo Colom, id., páginas 43-44.

Dicho esto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó en el caso normativo Zayas vs. P.R.T.C. Co., 2016 T.S.P.R. 118, lo siguiente:

"... la naturaleza de la licencia por enfermedad como un beneficio contingente cuyo propósito es garantizarle un ingreso al empleado que debe ausentarse del trabajo por circunstancias relacionadas a su salud..."

Por otra parte, es preciso mencionar la posición del Procurador del Trabajo, Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, expresada mediante Consulta Número 15601 del 14 de noviembre de 2007, en la cual, luego de un análisis de los incisos c y d de la mencionada Ley Núm. 180, estableció lo siguiente:

"Examinando estos dos incisos de la Ley, debemos concluir que el trabajador disfruta y cobra sus vacaciones con el salario por hora que devenga el empleado al momento de disfrutar las mismas. Siempre y cuando no sea menor al salario regular de como acumuló dichas Vacaciones".

Así mismo, respecto a la licencia de enfermedad, la Procuradora del Trabajo, Lcda. Dimarie V. Méndez Martínó, mediante la Consulta Número 15758 del 18 de abril de 2013, expresó lo siguiente:

"Por otro lado, la licencia por enfermedad le provee al empleado la oportunidad de utilizarla cuando éste se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado al protegerlo contra la pérdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto, el obrero solicita a su patrono que se le paguen las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso".

Entonces, si el propósito de la licencia por enfermedad es proteger al empleado contra la pérdida de ingreso por motivo de su ausencia por enfermedad, no es compatible con dicho propósito que se le pague dicha licencia a base de un salario inferior a que devenga el empleado al momento de utilizarla. Los trabajadores y ciudadanos en general adquieren compromisos económicos en virtud de sus ingresos. El pagar la licencia por enfermedad a un salario menor al devengado por el empleado al momento de requerirla contraviene la política pública en protección al trabajador.

Cabe señalar que el Patrono, en su alegato escrito, citó el caso normativo Zayas vs. P.R.T.C. Co., 2016 T.S.P.R. 118, mencionando que el Tribunal Supremo citó parte de una ponencia de la Asociación de Industriales la cual rezaba de la siguiente manera:

"el propósito de la licencia por enfermedad no es convertirla en un bono económico, sino garantizar que cada empleado tendrá una reserva de días, un seguro, para utilizarlo en caso que lo necesite por enfermedad prolongada. Ese es el fundamento filosófico de una reserva de días de licencia por enfermedad, y no el proveer un pago adicional. La propuesta de liquidación desvirtúa el objetivo de una reserva de días de licencia por enfermedad[,] constituye un costo operacional adicional que no existe en las jurisdicciones que compiten en Puerto Rico, y va en contra de los objetivos de desarrollo económico del proyecto".

Sin embargo, en esa misma decisión nuestra más alta curia también expresó lo siguiente:

"Ello, sin embargo, no es óbice para que el patrono, con el propósito de atraer, incentivar o retener a su personal, provea mediante la

contratación individual o colectiva mayores beneficios de licencia por enfermedad. J.R.T. v. Vigilantes, Inc., supra, pág. 590; Opinión 91-4 del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico de 1 de noviembre de 1991..."

...

"...Tercero, y por último, el hecho de que la Ley Núm. 180 no provea para la liquidación de la licencia por enfermedad no impide que el patrono se obligue a conceder mayores beneficios a través de la contratación individual o colectiva."

Esto es precisamente lo que ha sucedido en el caso de autos. Ambas partes, mediante el ejercicio de la negociación colectiva, pactaron la liquidación del exceso de la licencia por enfermedad acumulada sobre quince (15) días al 1 de diciembre de cada año, a modo de incentivar el uso correcto de la licencia por enfermedad.

Abona a nuestro análisis el hecho de que la práctica pasada entre las partes, la cual trascendió de un Convenio Colectivo a otro, fue pagar la licencia por enfermedad al salario devengado por el empleado al momento de utilizar y/o liquidar el exceso de la licencia por enfermedad. A esos efectos, los tratadistas han expresado que las prácticas pasadas constituyen uno de los elementos más significativos en el campo del arbitraje obrero patronal. La práctica pasada suele invocarse cuando se concede por largo tiempo un beneficio mayor al negociado en el Convenio Colectivo o al establecido por disposición de ley.

En el caso de autos, fue un hecho incontrovertido que la práctica del Patrono hasta diciembre de 2016, era pagar la licencia por enfermedad al tipo de salario básico que tenía el empleado al momento de usarse o pagarse la licencia; ésto a pesar de estar vigentes las disposiciones de la Ley Núm. 180, supra.

Por otra parte, es conocido en la práctica del arbitraje obrero patronal, que el Árbitro debe interpretar el Convenio Colectivo como un todo. Al interpretar una cláusula del Convenio Colectivo debe hacerlo de tal manera que le dé validez a todo el contrato y no interpretar una cláusula de manera que con dicha interpretación invalide otra u otras cláusulas del Convenio. A esos efectos los tratadistas Elkouri & Elkouri en su obra How Arbitration Works, Sixth Edition, en la página 463, expresan lo siguiente:

"If an arbitrator finds that alternative interpretations of a clause are possible, one of which would give meaning an effect to another provision of the contract, while the other would render the other provision meaningless or ineffective, the inclination is to choose the interpretation that would give effect to all provisions".

Basado en este principio, si tomamos e interpretamos de manera literal la cláusula de licencia por vacaciones, en la cual se dispone que será compensada al tipo regular de paga del empleado al momento de la acumulación, y que el Patrono utilizó como base para su interpretación de la paga a concederse, tanto en la licencia por vacaciones y enfermedad, se estaría invalidando el Artículo XXIII del Convenio Colectivo. En dicho

Artículo se negociaron los aumentos salariales correspondientes a los miembros de la unidad apropiada. La pregunta inmediata que surge es: ¿el pago de licencia por enfermedad constituye salarios?. La respuesta es en la afirmativa. Por lo tanto, si el Patrono paga la licencia por enfermedad de acuerdo al salario devengado en el mes que se acumuló dicha licencia y dicho salario es menor al salario que el obrero ostenta al momento de disfrutar la misma, estaría invalidando la cláusula de salario del Convenio Colectivo, ya que no se estaría reconociendo el aumento concedido.

En la práctica del arbitraje obrero patronal, los Árbitros deben evitar resultados absurdos en la interpretación de los Convenios Colectivos³. En este caso, avalar la interpretación del Patrono sería concluir que las partes negociaron y acordaron unos aumentos de salario y al momento de pagar las licencias por vacaciones y enfermedad no reconocen los aumentos negociados; lo que a nuestro juicio no fue la intención de las partes.

De conformidad con los fundamentos antes expresados, concurrimos con la posición de la Unión y determinamos que conforme al Convenio Colectivo y las disposiciones de la Ley Número 180, supra, el pago de licencia por enfermedad debe

³ When one interpretation of an ambiguous contract would lead to harsh, absurd, or nonsensical results, while an alternative interpretation, equally plausible, would lead to just and reasonable results, the latter interpretation will be used. *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, page, 470.*

LAUDO DE ARBITRAJE

20

CASOS NÚM. A-17-1510, A-17-1539,
A-17-1540, A-17-1541, A-17-1542,
A-17-1543, A-17-1544, A-17-1546 y
A-17-967

hacerse al tipo de salario que devenga el empleado al momento de disfrutar su licencia, siempre y cuando la misma no sea menor al salario acumulado, siendo esta la opción que más favorece al trabajador.

VI. DECISIÓN

Determinamos que el tipo de paga que deben recibir los empleados al momento de disfrutar su licencia por enfermedad es el tipo de salario que devengan al momento de disfrutar el beneficio siempre y cuando no sea menor al salario regular acumulado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de junio de 2018.



YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de junio de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA CARMEN A. DELGADO CIFUENTES
1510 AVE PONCE DE LEÓN STE 6-D
SAN JUAN PR 00909

LAUDO DE ARBITRAJE

21 CASOS NÚM. A-17-1510, A-17-1539,
A-17-1540, A-17-1541, A-17-1542,
A-17-1543, A-17-1544, A-17-1546 y
A-17-967

SOLIDARIDAD TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE COCA COLA
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-1453

LCDA YOLANDA M. DA SILVEIRA NEVES
CALLE BOLIVIA #33 SUITE 203
SAN JUAN PR 00917

LCDO JOSÉ DEL VALLE
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
COCA COLA DE PR
PO BOX 51985
TOA BAJA PR 00950-1985


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III