



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO**  
PO BOX 191749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545  
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE:

Corporación de Puerto Rico  
Para La Difusión Pública  
(Patrono Querellado)

-Y-

Unión General de Trabajadores  
(Unión Querellante)

**CASO: CA-2012-18**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

De conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Reglamento Número 7947 el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo. A continuación le presentamos los hechos que motivaron el presente reclamo.

*SAC*  
El 31 de mayo de 2012, el Sr. Luis Álvarez Colón, Representante Sindical de la Unión General de Trabajadores, presentó un Cargo por prácticas ilícitas de trabajo contra la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública. En éste alegó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (b), (c) y (d) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“En o desde marzo 2012 y en adelante, el patrono de epígrafe ha intervenido, restringido y ejercido coerción con los empleados de la unidad apropiada que representamos, en el ejercicio sus derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley.

La controversia consiste en que el patrono unilateralmente cambió los términos y condiciones de trabajo de nuestros empleados al no pagar el exceso de (90) noventa días de Licencia de Enfermedad al 31 de marzo de 2012, que fue acumulado a diciembre de 2011. Solicitamos que se ordene al patrono cumplir con la

práctica de liquidar el exceso de noventa (90) días laborables por este concepto.

Con esta acción el patrono pretende desalentar a la matrícula de nuestra organización obrera mediante cambios con la tendencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo. (Se incluye como Anejo la lista de empleados afectados).

Solicitamos a esta Honorable Junta que realice una investigación e imponga una orden para que el patrono cumpla con el referido pago, además, que imponga cualquier otro remedio que esta Junta entienda que en derecho proceda."

De conformidad con la Sección III, Regla 305, del Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Núm. 7947, se ordenó y se practicó una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

La investigación realizada por la División de Investigaciones de esta Junta reveló lo siguiente:

1. La Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada por la Ley Núm. 216 de 12 de septiembre de 1996. En adelante, será denominada como "La Corporación".

2. La Corporación tiene el propósito de operar los medios de comunicación pertenecientes al pueblo de Puerto Rico para contribuir al desarrollo social, educativo y cultural, así como al entretenimiento de la ciudadanía.

3. La Corporación es un patrono según se define en el Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En esta Corporación Pública se estableció una unidad apropiada representada por la Unión General de Trabajadores, esto dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

4. La Unión General de Trabajadores es la representante exclusiva de los trabajadores de la unidad apropiada para los fines de negociación colectiva en relación a salarios, quejas y agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones establecidas en su convenio colectivo, leyes, reglamentos y decretos aplicables.

5. Entre la Corporación y la Unión General de Trabajadores, existe un convenio colectivo cuya vigencia se extiende desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2014.

6. El 14 de junio y el 15 de junio de 2012 recibimos las posturas la Corporación y de la Unión respectivamente.

### ANÁLISIS

En el cargo ante nuestra consideración la Unión le imputó al Patrono haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo cuando, unilateralmente, cambió los términos y condiciones de trabajo de los empleados al no pagar el exceso de 90 días de Licencia por Enfermedad al 31 de marzo de 2012.

*JOC*  
En su posición escrita, la Unión cita jurisprudencia alegando que independientemente del tipo de contrato de que se trate y de la importancia que éste merezca para las partes contratantes, sería nulo y, por tanto, inexistente, un contrato que resulte contrario a las leyes, a la moral o a el orden público. La Unión alegó que, existe un contrato entre el patrono y sus empleados, el cual fue mantenido vigente al momento de los hechos y así eso, confería a los empleados el pago en exceso de los noventa (90) días de Licencia por Enfermedad. Dicho acuerdo fue incluido en los beneficios marginales de nuestros representados, lo cual a su vez, formó parte del contrato laboral. De manera unilateral, en clara violación a la ley y a las disposiciones contractuales, se eliminó ese derecho. Sin consulta, acuerdo o discusión.

Sostiene la Unión que, el Convenio Colectivo entre las partes, estableció unos parámetros de pago en exceso de los noventa (90) días, de Licencia de Enfermedad para los empleados, beneficio que siempre fue mejorado de manera voluntaria por el patrono. A esos efectos, se constituyó un acuerdo con los empleados, el cual fue eliminado de manera unilateral y sin justificación alguna, en

clara violación al debido proceso de ley de nuestro representados, del contrato laboral suscrito y del acuerdo contractual entre el patrono y los empleados.

Por su parte el patrono alegó no haber incurrido en las violaciones imputadas por la Unión y presentó evidencia de haber pagado en el tiempo negociado y no como había acostumbrado a hacerlo, por la crisis económica del país. A esos efectos, enviaron el 2 de agosto de 2013, un documento titulado; Certificación-Pago Exceso por Enfermedad.

El Artículo 34 del Convenio Colectivo suscrito entre la CPRDP y la UGT dispone lo siguiente en sus secciones aplicables:

“Sección 1:

Los empleados que pertenecen a la Unidad Apropriadada tienen derecho acumular licencia por enfermedad a razón de día y medio (1 ½) laborable por cada mes de trabajo hasta un total de noventa (90) días laborables.

Sección 10:

Como un mecanismo de incentivo y mejoramiento de asistencia, la Corporación liquidará anualmente el exceso de treinta y seis (36) días laborables del balance de licencia por enfermedad acumulada en cada año natural hasta un máximo de 18 días, laborables a base del siguiente patrón de asistencia del empleado.

% Por Ciento	Total de Ausencias
100% del exceso de 36	1 ausencia
75% del exceso de 36	2 ausencias
50% del exceso de 36	3 ausencias
25% del exceso de 36	4 ausencias
0% del exceso de 36	5 o más ausencias

“El pago que corresponda por este concepto se realizará durante la primera quincena el mes de junio del año siguiente. El empleado cuyo balance de licencia por enfermedad no alcance los noventa (90) días, podrá optar porque se le mantengan acumulados dichos días.”

Por otro lado, la Ley Núm. 216-1996, según enmendada, conocida como “La Ley de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública”, excluyó expresamente al personal de la Corporación de la Ley Número 5 -1975, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”, excepto en lo que respecta al principio de mérito. El 20 de agosto de 1996, la Asamblea Legislativa de

Puerto Rico aprobó la Ley Número 156 para enmendar la Ley Número 5, supra, con el propósito de conceder a las agencias gubernamentales exentas de esta ley, la facultad de pagar anualmente a sus empleados las licencias de vacaciones y de enfermedad acumuladas y no disfrutadas en exceso de los balances permitidos.

A tales fines, dicha ley disponía en su exposición de motivos lo siguiente:

“La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta el máximo permitido por ley. Sin embargo, todo empleado que acumule días de licencia por enfermedad sobre el máximo permitido tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso como mínimo.

Además, en su Artículo 2, la Ley Núm. 156, supra, disponía lo siguiente:

Aquellas agencias exentas de la Ley Núm. 5, del 14 de octubre de 1975 según enmendada, también vendrán obligadas a pagar anualmente a sus empleados, antes del 31 de marzo de cada año, los días de vacaciones y enfermedad acumulados, y no disfrutados, en exceso de los balances permitidos, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley”

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.


Esta última, también excluyó a las Corporaciones Públicas de su ámbito de cobertura excepto en lo relacionado al Principio de Mérito, el cual cada agencia deberá incorporar en sus respectivos reglamentos. Sobre este extremo, el 30 de marzo de 2010, el entonces Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos, Hon. Samuel G. Davila Cid mediante Memorando Especial Núm. 10-2010 sobre “Status de las Agencias Conforme a la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”, determinó lo siguiente:

“II. Las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público de Puerto Rico no aplicarán a las siguientes ramas, agencias e instrumentalidades del gobierno. Las Agencias gubernamentales de la Rama Ejecutiva se consideran excluidas cuando las mismas se constituyen como corporaciones o instrumentalidades públicas o publico-privadas, que funcionan como empresa o negocios privados; por lo que no son de aplicación

directa las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 184, (como es el caso de los Administradores Individuales). Sin embargo, estas entidades de gobierno están obligadas a adoptar un Reglamento (o Reglamentos) de personal donde incorporen el principio de mérito para la administración de su personal (en el caso de aquellos empleados bajo su jurisdicción no cubiertos por las disposiciones de un Convenio Colectivo) o la capacidad de discrecionalmente firmar uno o varios Convenios Colectivos.

En el caso de las demás agencias gubernamentales de la Rama Ejecutiva que se consideran excluidas, pero que no se constituyen como Corporaciones o instrumentalidades públicas o publico-privadas que funcionan como empresa o negocios privados; así como cada uno de los Municipios, estos adoptarán la reglamentación necesaria para la administración de sus recursos humanos de conformidad con las disposiciones del estatuto que las excluye de la Ley Núm. 184.

En lo que respecta a la Rama Judicial y la Rama Legislativa se regirán por las disposiciones de las leyes vigentes aplicables a cada una de estas para la administración de su personal."

 Analizado el derecho vigente que da base a la aplicabilidad sobre el derecho

al pago del exceso de días acumulados por enfermedad a los empleados de la Corporación, surge que tal derecho emana, ya sea del Reglamento de Personal en el caso de los empleados gerenciales, o del Convenio Colectivo en el caso de los empleados unionados.

La Ley Núm. 216, *supra*, faculta a la Junta de Directores de la Corporación a aprobar, enmendar y derogar aquellos reglamentos que estime necesarios o convenientes para llegar a cabo sus fines, propósitos y actividades. Como mencionáremos anteriormente, la citada ley excluye expresamente al personal de la Corporación de las disposiciones de la Ley Núm. 5, hoy Ley Núm. 184, excepto en lo que respecta al Principio de Mérito. La Junta de Directores adopta para los empleados del servicio de carrera de la Corporación no cubiertos por convenios colectivos, el Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales en el Servicio de Carrera de la Corporación."

En el año 2004, la Junta de Directores de la Corporación enmendó dicho reglamento, en el cual se le conoce al presente como "Reglamento para la

Administración de Recursos Humanos del Servicio de Carrera Gerencial". En lo concerniente al pago del exceso de la licencia por enfermedad, el Artículo 13 del citado reglamento dispone lo siguiente:

"b. La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Sin embargo, todo empleado que acumule licencia por enfermedad sobre el máximo permitido, tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso no más tarde del 31 de marzo de cada año. El empleado podrá optar por autorizar a la Corporación a transferir al Departamento de Hacienda la cantidad monetaria que corresponda al pago por concepto de dicho exceso o parte del mismo, a fin de que se le acredite como pago completo o parcial a cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere al momento de autorizar la transferencia."

500  
Por consiguiente, en virtud de las disposiciones del citado reglamento, los empleados gerenciales de la Corporación tienen derecho al pago del exceso de los noventa (90) días de la licencia por enfermedad, no más tarde del 31 de marzo de cada año.

Ahora bien, en los casos de los empleados unionados, a estos les aplica el Convenio Colectivo vigente, en virtud de la Ley Núm. 216, supra, y la Ley Núm.130 -1945, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico". El Convenio Colectivo entre la Unión General de Trabajadores, quien representa a los empleados pertenecientes a las unidades apropiadas y la Corporación, es ley entre las partes. El convenio vigente, contempla la licencia por enfermedad como parte de los beneficios marginales de los empleados de la unidad apropiada. A tales fines, el Artículo 34 (Licencia por Enfermedad) del Convenio establece lo siguiente:


"Sección 1: Los empleados que pertenecen a la Unidad Apropiada tienen derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de día y medio (1 ½) laborable por cada mes de trabajo hasta un total de noventa (90) días laborales"

Dicho acuerdo provee además para el pago del exceso de licencias por enfermedad acumuladas, lo siguiente:

“Sección 10: Como mecanismo de incentivo y mejoramiento de asistencia, la Corporación liquidará anualmente el exceso de treinta y seis (36) días laborables del balance de licencia por enfermedad acumulada en cada año natural hasta un máximo de 18 días, laborables a base del siguiente patrón de asistencia del empleado.

El pago que corresponda por este concepto se realizará durante la primera quincena del mes de junio del año siguiente. El empleado cuyo balance de licencia por enfermedad no alcance los noventa (90) días, podrá optar porque se le mantengan acumulados dichos días.”

En nuestro ordenamiento jurídico según dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, rige el principio de “*pacta sunt servanda*”, en el cual las partes contratantes se obligan a todos los extremos de lo pactado, siempre y cuando las disposiciones pactadas estén conformes a la ley, moral y el orden público. Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118.

El Código Civil de Puerto Rico establece que: “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral o al orden público.” De igual forma, el,  dispone que un contrato, tiene fuerza de Ley entre las partes y debe cumplirse con estricta rigurosidad.

Los Convenios Colectivos son contratos y los mismos se rigen por las disposiciones del Código Civil sobre los contratos, a no ser que la ley haya dispuesto otra cosa. Luce and Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 DPR, 425. A estos efectos, el Código Civil boricua dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no crean ambigüedades, los mismos se aplicarán en atención al sentido literal que tengan. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenidos para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. Véase Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR, 357.



Por lo tanto, si los términos de un contrato o de una cláusula contractual, como en el caso de una cláusula de un convenio colectivo, son suficientemente claros como para entender lo que respecta, hay que atenerse al sentido literal de las palabras y por ende, los tribunales no pueden entrar a dirimir sobre lo que alegadamente intentaron las partes pactar al momento de contratar. Luce and Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo, supra.

De otro lado, no se puede perder de vista la determinación del Tribunal Supremo a los efectos de la interpretación de los contratos y al desembolso correcto de fondos públicos. En el caso de Corporación de Fondo Seguro del Estado v. Unión de Médicos, 2001 TSPR 35.

De un análisis de las disposiciones sobre el pago de exceso de licencias por enfermedad del Convenio Colectivo, podemos concluir que no se desprende del mismo que las partes hayan acordado en las negociaciones el derecho de los empleados unionados a recibir el pago del exceso de los noventa (90) días de licencia por enfermedad no mas tarde del 31 de marzo de cada año.

582  
El citado Artículo 34 del Reglamento creado por la Corporación, dispone claramente que tengan derecho a acumular licencia por enfermedad hasta un total de noventa (90) días laborables y no dispone sobre el pago por el exceso de dichos noventa días. Lo que sí contempla y está claramente establecido, es la liquidación del exceso de treinta y seis (36) días laborables del balance de licencia por enfermedad acumulada cada año natural hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a base del patrón de ausencia que demuestre el empleado y que el empleado cuyo balance de licencia por enfermedad no alcance los noventa (90) días, podrá optar por que se le mantengan acumulados dichos días.

Por consiguiente, al ser el Convenio Colectivo entre la Unión y la Corporación, la ley entre las partes y sus términos están claramente establecidos sin dar lugar a ambigüedades, conforme a sus disposiciones, no le corresponde a los empleados unionados el pago del exceso de los noventa (90) días acumulados por

enfermedad. Por lo tanto, claramente se desprende del Convenio Colectivo que las partes no estipularon, ni plasmaron tal intención en el mismo.

Por otra parte, analizamos el beneficio que tienen los empleados conforme al Convenio Colectivo, que es el pago del exceso de treinta y seis (36) días hasta un máximo de dieciocho (18) días, es un beneficio que se puede obtener en un periodo menor de tiempo que el del pago del exceso de noventa (90) días. El Convenio Colectivo le brinda al empleado cobijado por sus disposiciones, la oportunidad de ser acreedor a este beneficio en un tiempo menor al establecido en el Reglamento de la Corporación.

586  
El Código Civil de Puerto Rico expresa que cuando no haya ley aplicable al caso, el Tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo a los principios generales del derecho y a los usos y costumbres aceptados y establecidos. Con respecto al uso y costumbre, nuestro más alto foro en el caso de Noriega Rodríguez v. Hernández Colón, 122 DPR, 650, 1988, enfatizó la siguiente norma de hermenéutica:

“Por ser un elemento común a todos los señalamientos de error y resultar decisivo en disposición del recurso, es preciso referirnos a las fuentes del derecho que gobiernan nuestra determinación. En Collazo Cartagena v. Hernández Colón, 103 DPR, 870, 874, 1975, fijamos el orden jerárquico de las normas vigentes en nuestro ordenamiento y de la prelación de las Fuentes del Derecho:

- (1) La Constitución de Puerto Rico;
  - (2) Las Leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa;
  - (3) Las Reglas y Reglamentos aprobados y promulgados bajo autoridad de ley por los organismos públicos,
  - (4) Las Ordenanzas Municipales.
- Cuando no haya ley aplicable al caso, el Tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo con los principios generales del derecho y los usos y costumbres aceptados y establecidos, según dispone el Artículo 7 del Código Civil, 1031, LPRA, Sección 7.”

A base del caso antes citado, podemos concluir que no es de aplicación al caso ante nuestra consideración el principio de equidad conforme a los usos y costumbres aceptados y establecidos.

El hecho de que en el pasado la Corporación le haya otorgado el pago del exceso de los noventa (90) días acumulados por enfermedad, a los empleados unionados, no crea un estado de derecho que obligue a la Corporación. Podemos concluir, que al existir una fuente de derecho que en este caso es el Convenio Colectivo que es la ley entre las partes, no es necesario recurrir al principio de equidad tomando en cuenta los usos y costumbres aceptados y establecidos.

En su consecuencia, no podemos validar el planteamiento de la Unión Querellante, la cual pretende imponer el establecimiento de un uso y costumbre, sin tomar en consideración lo negociado por las partes en el Convenio Colectivo vigente. La Unión pretende obviar lo que establece el Convenio Colectivo sobre este asunto y que se apliquen las disposiciones de leyes que no son aplicables a las Corporaciones Públicas. La Ley 156, de 20 de agosto de 1996, fue enmendada por la Ley 184, de 3 de agosto de 2004, dichas leyes no son aplicables a las Corporaciones Públicas.

500  
A nuestro juicio, el Patrono Querellado procedió conforme a lo negociado en el Convenio Colectivo vigente entre las partes y la ley entre las mismas. Podemos concluir que no se configuraron los elementos de las prácticas ilícitas que dicta la Ley Núm. 130, supra, y que la Unión Querellante alegó en el presente Cargo. Tampoco están presentes los elementos necesarios para validar un uso y costumbre conforme al Código Civil.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por carecer de méritos. Recomendamos la desestimación del mismo.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de octubre de 2013.

JPL

Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán  
Presidente

**NOTIFICACIÓN**

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado con acuse de recibo y por fax copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

a:

1. José Añeses Pena  
Unión General de Trabajadores  
P O Box 29247  
Estación 65 Infantería  
Río Piedras Puerto Rico 00929  
Fax. 787-761-5830
2. Sr. Iván Ramos  
Unión General de Trabajadores  
P O Box 29247  
Estación 65 Infantería  
Río Piedras Puerto Rico 00929  
Fax. 787-761-5830
3. Sr. Francisco J. Astondoa Rivera  
Vice- Presidente de Recursos Humanos  
Corporación de Puerto Rico  
Para la Difusión Pública  
P O Box 190909  
San Juan Puerto Rico 00919-0909  
Fax. 787-753-9846
4. Lcdo. Alberto J. Marini Delgado  
Ave. Pino H -23  
Urb. Villa Turabo  
Caguas, Puerto Rico 00725  
Fax. 787-744-6611

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de Octubre de 2013.



Liza F. López Pérez  
Secretaria de la Junta