

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VII

CC1 LIMITED  
PARTNERSHIP H/N/C  
COCA-COLA PUERTO  
RICO BOTTLERS  
Peticionario

v.

SOLIDARIDAD, INC.  
Recurrido

KLCE201801738

Recurso de  
*certiorari*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
San Juan

Caso Núm.  
SJ2018CV04949

Por: Revisión  
Judicial  
(Impugnación de  
Laudo de Arbitraje)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Adames Soto.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de marzo de 2019.

Comparece ante nosotros, mediante recurso de *certiorari*, CC1 Limited Partnership h/n/c Coca-Cola Puerto Rico Bottlers (parte peticionaria o CCPRB) y solicita la revisión de una *Sentencia* dictada, en un proceso de revisión de laudo, el 16 de noviembre de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de San Juan. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró No Ha Lugar la solicitud de revocación de laudo presentada por CCPRB y confirmó el laudo de arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico (Negociado). Veamos.

**I.**

El laudo de arbitraje del Negociado que promovió el proceso judicial de epígrafe consolidó 7 querellas laborales presentadas por 8 empleados de CCPRB mediante las cuales reclamaron pago de

licencia de enfermedad.<sup>1</sup> Los empleados querellantes estuvieron representados por la unión Solidaridad, Inc. (Unión). La cláusula del Convenio Colectivo en controversia es el Art. XVIII que establece:

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 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. (Énfasis nuestro).<sup>2</sup>

El caso fue sometido por las partes a base de los alegatos, por lo que no fue necesario celebrar una vista evidenciaria. Asimismo, ambas partes “reconocieron que el Convenio Colectivo no arroja luz en cuanto a la forma de pagar la licencia de enfermedad salvo su referencia al salario básico”.<sup>3</sup> De conformidad con el laudo de arbitraje emitido el 1 de junio de 2018, las determinaciones de hechos son las siguientes:

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

...

<sup>1</sup> Los números de identificación de las querellas consolidadas son los siguientes: Josué López Martínez (A-17-1510); Ángel Ortiz Sosa (A-17-1539); Edwin López Sánchez (A-17-1540); Jonathan Meléndez Vázquez (A-17-1541); Edwin Jiménez Boone (A-17-1542); Christian Cardona Soto (A-17-1543); Luis Pagán Colón (A-17-1544); y Walter L. Martínez Reyes (A-17-1546).

<sup>2</sup> Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 128.

<sup>3</sup> Alegato de la parte peticionaria, pág. 4.

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 el 15 de diciembre de 2016.
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”.
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.
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.
6. Los únicos querellantes incluidos que (sic) 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:

“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;

“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:

“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:

“Violación al Artículo XVIII – Letra E. Al querellante se le pago (sic) el exceso de enfermedad a su salario anterior”.

- 12.(sic) 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:

“Violación al Artículo XVIII – Letra E. Al querellante se le pago (sic) 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:

“Violación al Artículo XVIII – Letra E. Al querellante se le pago (sic) el exceso de enfermedad a su salario anterior”.

- 14.El agravio presentado por el delegado 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:

“Violación al Artículo XVIII – Letra E. Al 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.
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.
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.
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 de acogen regularmente, además de afectar el pago anual de liquidación del exceso de la licencia por enfermedad al que se alude en el inciso que precede.

...<sup>4</sup>

El Acuerdo de Sumisión fue el siguiente:

Que la Honorable Árbitero 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.<sup>5</sup>

La Árbitero hizo referencia al Art. 6 de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Días por Enfermedad (Ley 180), Ley Núm. 180-1998, según enmendada (29 LPRA sec. 250d), lo resuelto en *Zayas v. P.R.T.C., Co.*, 195 DPR 720 (2016), la Consulta Número 15601 de 14 de noviembre de 2007 al Procurador del Trabajo (Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez) y la Consulta Número 15758 de 18 de abril de 2013 a la Procuradora del Trabajo (Lcda. Dimarie V. Méndez Martínó).<sup>6</sup> A base de las fuentes de derecho mencionadas, el

---

<sup>4</sup> Recurso de *certiorari*, Apéndice, págs. 40-43.

<sup>5</sup> Íd., pág. 34.

<sup>6</sup> Íd., pág. 47.

Negociado resolvió 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”.<sup>7</sup> Además del análisis en estricto derecho de la ley 180, el Negociado tomó en consideración “la práctica pasada entre las partes” mediante la cual el patrono pagó la licencia por enfermedad al salario devengado por el empleado al momento usar o liquidar el exceso de la referida licencia.<sup>8</sup>

No conforme con el laudo emitido por el Negociado, CCPRB presentó un recurso de revisión ante el TPI y formuló tres señalamientos de error, estos fueron:

1. ERRO (sic) LA HONORABLE ARBITRO (sic) AL DETERMINAR QUE EL EXCESO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD SE PAGA A RAZON (sic) DEL SALARIO QUE DEVENGABA EL EMPLEADO AL MOMENTO DE LA LIQUIDACION (sic).
2. ERRO (sic) LA HONORABLE ARBITRO (sic) AL DETERMINAR QUE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD SE PAGA A RAZON (sic) DEL SALARIO QUE DEVENGABA EL EMPLEADO AL MOMENTO DE UTILIZAR LA MISMA.
3. ERRO (sic) LA HONORABLE ARBITRO (sic) AL NO ATENDER EL CUESTIONAMIENTO DE ARBITABILIDAD SOBRE DOS QUERELLAS.<sup>9</sup>

Con el beneficio de la oposición de la Unión, el TPI dictó *Sentencia* el 14 de noviembre de 2018. El foro primario examinó el recurso de revocación del laudo de arbitraje y concluyó que el mismo fue emitido conforme a derecho. Asimismo, resolvió que la Árbítro actuó bien al dar por no puesto el planteamiento de falta de arbitrabilidad, porque no fue incluido en el proyecto de sumisión.<sup>10</sup> Por último, en el ejercicio de su discreción, el TPI optó por no imponer el pago de honorarios de abogado por temeridad.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Íd., pág. 52.

<sup>8</sup> Íd., pág. 49.

<sup>9</sup> Íd., pág. 15.

<sup>10</sup> Íd., págs. 252-253.

<sup>11</sup> Íd., págs. 253-254.

Insatisfecho con el resultado, CCPRB acudió ante nosotros mediante recurso de *certiorari* y formuló los siguientes señalamientos de error, a saber:

- A. ERRO (sic) EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONFIRMAR EL LAUDO DE ARBITRAJE RECURRIDO Y EN SU CONSECUENCIA RESOLVER QUE:
- i. EL EXCESO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD SE PAGA A RAZON (sic) DEL SALARIO QUE DEVENGABA EL EMPLEADO AL MOMENTO DE LA LIQUIDACIÓN
  - ii. LA LICENCIA POR ENFERMEDAD SE PAGA A RAZON (sic) DEL SALARIO QUE DEVENGABA EL EMPLEADO AL MOMENTO DE UTILIZAR LA MISMA<sup>12</sup>

CCPRB solicitó la revocación de la *Sentencia* dictada por el TPI y el laudo emitido por el Negociado. En la alternativa, solicitó la modificación de la *Sentencia* dictada por el TPI para permitir la liquidación del exceso de la licencia por enfermedad a base de la “tasa por hora” devengada por el empleado al momento de acumulación.<sup>13</sup> Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a atender el recurso apelativo que tenemos ante nuestra consideración. Veamos.

## II.

### A. Expedición del recurso de *certiorari*

La Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones (4 LPRA Ap. XXII-B) establece que el recurso de *certiorari* es el vehículo procesal para revisar las resoluciones, órdenes o sentencias finales de un laudo de arbitraje del TPI. Los criterios que el Tribunal de Apelaciones examina para ejercer la discreción sobre la expedición del *certiorari* se encuentran en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones (4 LPRA XXII-B). La referida Regla 40 dispone lo siguiente:

---

<sup>12</sup> Alegato de la parte peticionaria, pág. 5.

<sup>13</sup> Íd., pág. 15.

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. (Énfasis nuestro).  
Íd.

El foro apelativo debe ejercer su facultad revisora solamente cuando se demuestre que el dictamen emitido por el foro de instancia es arbitrario o constituye un exceso de discreción.

*Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

#### B. La revisión de laudos de arbitraje

La Sección 17 del Art. II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA Tomo 1, concede a los trabajadores de las empresas privadas, y a aquellas instrumentalidades del gobierno que operan como empresas privadas, el derecho a organizarse y negociar colectivamente con el propósito de promover su bienestar. En Puerto Rico, la negociación colectiva reviste un gran interés público, y se ha defendido por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118, 124 (1963). El convenio colectivo es consistente con el principio de la libertad de contratación y, por lo tanto, una vez las partes prestan su consentimiento, éste se convierte en la ley entre las partes. D. Fernández y C. Romany, *Derecho Laboral*, Tomo II, República



Dominicana, Ed. Universidad de Puerto Rico, 1987, pág. 1030; *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, supra, pág. 122. Sin embargo, todo acto que goza del principio de la libertad en la contratación no puede contravenir las leyes ni la Constitución. Íd.

A través de un convenio colectivo, las partes pueden acordar someter controversias ante un foro de arbitraje para la adjudicación correspondiente. *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, supra, pág. 129; véase, además, *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, 114 DPR 224, 234 (1983). La Ley de Arbitraje de Puerto Rico (Ley de Arbitraje), Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951 (32 LPRA sec. 3201 y siguientes) establece que dos o más partes podrán incluir en un convenio por escrito una disposición para resolver mediante arbitraje cualquier controversia futura entre ellos en relación con el acuerdo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado:

[E]l arbitraje es un medio más apropiado y deseable para resolver las disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que la litigación en los tribunales. Es un medio más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, y es menos técnico y más flexible que dichos procedimientos.”. *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, supra, pág. 127.

Como norma general, la decisión del foro de arbitraje merece gran deferencia y la revisión de los laudos se limitan “a la determinación de la existencia de fraude, conducta impropia, falta de debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia”. *C.F.S.E. v. Unión Médicos*, 170 DPR 443, 449 (2007); *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352-353 (1999); *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, supra, pág. 235. Asimismo, la Ley de Arbitraje dispone que el tribunal podría revocar un laudo de arbitraje cuando: (1) se obtuvo mediante corrupción, fraude u otro medio indebido; (2) hubo parcialidad o corrupción evidente de los árbitros o de cualquiera de ellos; (3) los árbitros actuaron

erróneamente al tratar de posponer la vista luego de causa justificada para ello, o al rehusar oír evidencia pertinente y material a la controversia, o cuando incurriesen en cualquier error que perjudique los derechos de cualesquiera de las partes; (4) los árbitros se extiendan en sus funciones o el laudo emitido no resuelva de forma final y definitiva la controversia sometida; o (5) no hubo sumisión o convenio de arbitraje válido y el procedimiento se inició sin la intención de arbitrar. Artículo 22 de la Ley de Arbitraje, *supra*; *Constructora Estelar v. Auto. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 34-35 (2011).

Sin embargo, esta doctrina de auto-limitación judicial reconocida en nuestra jurisdicción no es absoluta. Si el convenio colectivo dispone que el laudo sea emitido conforme a derecho, el laudo puede ser impugnado en el foro judicial, teniendo los tribunales la facultad para revisar su corrección y validez jurídica. A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. Rev., Puerto Rico, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, pág. 395; *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682-683 (2006); *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985); *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, *supra*, pág. 130.

Cuando el procedimiento de arbitraje es conforme a derecho, significa que el árbitro no puede pasar por inadvertidas las normas interpretativas en el campo laboral y derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos y el Tribunal Supremo de Puerto Rico. *C.F.S.E. v. Unión Médicos*, *supra*; *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987). De igual modo, las decisiones de los tribunales de primera instancia, de las agencias administrativas y los laudos arbitrales se reputarán persuasivas. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, *supra*.

La parte que solicita la revocación o anulación de un laudo debe exponer las razones de su pedido y aducir la prueba necesaria para sostener su petición. No se puede perder de vista la gran

deferencia que nuestro ordenamiento le confiere a los laudos de arbitraje, y la realidad de que sólo bajo circunstancias muy específicas se permite a los tribunales intervenir con las decisiones de los árbitros. En ese sentido, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que las revisiones judiciales de los laudos de arbitraje, resueltos conforme a Derecho, son procesos análogos a las revisiones de decisiones administrativas. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, págs. 26 y 33; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra, pág. 449.

Por lo tanto, el Tribunal no debe inclinarse fácilmente a decretar la nulidad del laudo, a menos que efectivamente el mismo sea contrario a derecho. *Rivera v. Samaritano & Corp.*, 108 DPR 604, 609 (1979). **Una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial, pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje que es resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial.** *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133, 142-143 esc. 7 (1994).

Establecido el marco de revisión judicial, es importante apuntar que, en materia de interpretación de un convenio colectivo, aplican las **normas de interpretación contractual** y, en casos donde no existe ambigüedad en sus términos, éstos se deben poner en vigor conforme al sentido literal que tengan. *CFSE v. Unión Médicos*, supra, pág. 450. Ahora bien, si existen dudas sobre la intención de las partes, la labor interpretativa le impone al juzgador el deber de examinar “todas las circunstancias concurrentes al otorgamiento del contrato, **atendiendo principalmente los actos de los contratantes coetáneos y posteriores al contrato**”. (Énfasis nuestro). Íd., citando el Art. 1234 del Código Civil de Puerto Rico (31 LPRA sec. 3472).

C. El pago de licencia por enfermedad

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA, Tomo I, reconoce el derecho de los trabajadores “a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo”. Las leyes laborales son aprobadas con el fin de instrumentar los derechos constitucionales ya reconocidos y, en algunas instancias, ampliar su alcance en beneficio de los trabajadores. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 583 (2004). La Ley 180 atiende los derechos relacionados con salarios, licencia de vacaciones y licencia de enfermedad.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió en *Zayas Rodríguez v. PRTC*, supra, pág. 721, que un patrono privado no viene obligado, al amparo de la Ley 180, a liquidar el balance acumulado de licencia por enfermedad cuando el empleado cesa, de manera definitiva, su trabajo en una empresa. Sin embargo, dicho foro también estableció que el patrono puede obligarse mediante contratación individual o colectiva a liquidar dicho balance acumulado. Íd., pág. 721 y 731. La decisión del Tribunal Supremo fue el resultado de la interpretación del inciso (l) del Art. 6 de la Ley 180 (29 LPRA sec. 250d(l)) que establece lo siguiente: “La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días”. Íd., págs. 730-731.

Al resolver en *Zayas Rodríguez v. PRTC*, supra, pág. 731, que el patrono podía brindar mayores beneficios al empleado o empleada mediante contratación individual o colectiva, el Tribunal Supremo indicó que, de hacerlo, el patrono debe establecer “los criterios para la acumulación, el disfrute y el pago de la licencia por enfermedad, siendo la única limitación que dicho contrato cumpla con las

condiciones mínimas requerida por la legislación”. Además, el Tribunal Supremo precisó que la licencia por enfermedad es un beneficio importante del trabajador, pero no es parte del salario al amparo de la Ley 180. Íd., pág. 735. El beneficio de la licencia por enfermedad tiene el propósito de “garantizarle un ingreso al empleado que debe ausentarse del trabajo por circunstancias relacionadas a su salud”. Íd., pág. 736.

Por otro lado, establecido que el patrono puede obligarse contractualmente a liquidar la acumulación de una licencia por enfermedad, es necesario citar los incisos (c) y (d) del Art. 6 la Ley 180, *supra*, pues son los discutidos por los foros recurridos y las partes. Las disposiciones legales establecen 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 y 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.

En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.

[...]

Cabe señalar que las partes discutieron en sus alegatos los comentarios del Lcdo. Alberto Acevedo Colom expuestos en el libro *Legislación protectora del trabajo comentada*. Allí, el licenciado Acevedo Colom expresa lo siguiente: “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, pero nunca a base de una suma menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que acumuló la licencia”. A. Acevedo Colom, *op. cit.*, págs. 43-44. Es denotar que el licenciado Acevedo Colom combinó los incisos (c) y (d) del Art. 6 de la Ley 180, *supra*. Luego, el autor hizo el siguiente comentario:

[...] La Ley también dispone que 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. A pesar de que puede observarse una contradicción en las disposiciones antes expresadas, 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 de sueldo. Si esto ocurre, el empleado retiene 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. *Íd.*, pág. 45.

De otra parte, como parte de nuestra investigación jurídica, identificamos al Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas quien también comenta el estatuto en su libro *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el Derecho Laboral puertorriqueño*. El licenciado Delgado Zayas menciona en su libro que las licencias se pagarán “a base del salario que tenía el empleado cuando las acumuló”. R. N. Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el Derecho Laboral puertorriqueño*, Puerto Rico, Ed. Artes Gráficas de Ramallo Bros. Printing, Inc., 2005, pág. 53.

El licenciado Delgado Zayas añade que “la licencia de vacaciones y la licencia por enfermedad se utilizarán y pagarán a base del día regular (no incluye horas extra) del empleado cuando

éste lo utiliza o se le pagan [...].” Por último, expresa que “[e]l párrafo (d) dispone que el salario al cual se pagaran estas licencias será el salario que tenía el empleado al momento en que las acumuló. Es posible que hayan días de vacaciones con un salario distinto a otros días, dependiendo del salario que tenía el empleado en el mes en que acumuló los mismos. El salario incluye obviamente comisiones y otros incentivos”. Íd., págs. 226-227.

Lo anterior levanta una aparente discrepancia de criterios entre los comentaristas citados.

### III.

En el presente caso, CCPRB nos solicitó la revisión de la *Sentencia* dictada por el TPI que, a su vez, confirmó un laudo de arbitraje del Negociado. En particular, la parte peticionaria arguyó que los foros previos no resolvieron conforme a derecho la controversia relacionada con el pago del uso de la licencia por enfermedad y el pago del exceso acumulado por licencia de enfermedad. Es de notar que, distinto al alegato presentado ante el TPI, CCPRB no incluyó en el recurso de epígrafe el señalamiento de error relacionado con la arbitrabilidad de los asuntos que resolvió el Negociado. CCPRB se limitó a desarrollar su contención sobre la manera en que se deben pagar las licencias de enfermedad y catalogó la controversia como una “novel”.<sup>14</sup>

Según la parte peticionaria, los foros anteriores aplicaron el inciso (c) del Art. 6 de la Ley 180, *supra*, y no el (d) del referido estatuto que, a su entender, apoya su posición en torno al pago de la licencia por enfermedad.<sup>15</sup> CCPRB argumentó que el Negociado debió aplicar la Ley 180 y concluir que “el pago de la licencia por enfermedad era a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la

---

<sup>14</sup> Alegato de la parte peticionaria, pág. 5.

<sup>15</sup> Íd., pág. 6.

licencia”.<sup>16</sup> Asimismo, arguyó que el Negociado debió aplicar por analogía el lenguaje de la Sección 2 del Art. XVII del Convenio Colectivo<sup>17</sup> establecido para el pago de la licencia de vacaciones.<sup>18</sup> La referida sección establece lo siguiente:

**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.<sup>19</sup>

Como se puede observar, la cláusula citada fue redactada de manera distinta a la cláusula en controversia, pues la Sección E del Art. XVIII del Convenio Colectivo, dispone que “[l]a paga por licencia por enfermedad será computada al tipo de paga básico”.<sup>20</sup> CCPRB apuntó en su alegato apelativo que “el Convenio Colectivo es silente en torno a la forma de hacer el pago de la licencia por enfermedad salvo por indicar que es a base del salario básico”. Ello es cónsono con el laudo en aquella parte donde expresa que la cláusula en controversia “no arroja mucha luz” sobre “el tipo de paga aplicable a los empleados al momento de disfrutar su licencia por enfermedad”.<sup>21</sup> Para resolver esta controversia, la Árbitro y el TPI tomaron en consideración las disposiciones de la Ley 180, lo resuelto en *Zayas Rodríguez v. PRTC*, supra, otras fuentes persuasivas y la conducta de CCPRB posterior a la firma del Convenio Colectivo.

Antes de continuar, es necesario indicar que el Convenio Colectivo concede expresamente a los empleados de CCPRB el beneficio de liquidación del exceso de licencia por enfermedad

---

<sup>16</sup> Íd., pág. 8.

<sup>17</sup> Entendemos que la parte peticionaria se refiere a la Sección 2 del Art. XVII del Convenio Colectivo y no a la Sección 3 de esta disposición contractual como indica en su alegato. La Sección 3 citada por la parte peticionaria se refiere al modo de disfrute de la licencia de vacaciones y no a la manera del pago. En específico, la Sección 3 establece: “Las vacaciones se disfrutarán 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”.

<sup>18</sup> Íd.

<sup>19</sup> Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 120.

<sup>20</sup> Íd., pág. 128.

<sup>21</sup> Íd., págs. 34 y 44.



acumulado. Este tipo de acuerdo es completamente válido de conformidad con los pronunciamientos del Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Zayas Rodríguez v. PRTC*, supra. Dicho esto, CCPRB argumentó ante el TPI que la Árbitro no podía considerar la práctica previa de la compañía relacionado con el pago de la licencia de enfermedad y citó el Art. XXXV del Convenio Colectivo que dice:

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 derecho y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio. [...]. (Énfasis nuestro).<sup>22</sup>

Este planteamiento no fue articulado o desarrollado en el alegato que presentó CCPRB ante nuestra consideración. Ahora bien, el hecho de omitir la discusión en esta etapa apelativa, no significa que debamos ignorar el asunto para fines de la revisión del laudo y de la *Sentencia* del TPI. Es importante apuntar que el laudo no se refirió a prácticas previas al 1 de febrero de 2014 cuya vigencia fue establecida en el Convenio Colectivo. El laudo consideró el comportamiento del patrono con posterioridad a la vigencia de dicho convenio hasta diciembre de 2016.<sup>23</sup> Luego de evaluado los autos, entendemos que lejos de ser un pago indebido de las licencias de enfermedad, la conducta del patrono de pagar las referidas licencias y liquidar el exceso de éstas al tipo de salario devengado al momento de disfrutarlas, reflejó la verdadera intención de las partes contratantes. El análisis jurídico realizado por el Negociado y el TPI resultó ser imprescindible para la interpretación del Convenio Colectivo y encuentra apoyo en las expresiones del Tribunal

---

<sup>22</sup> Íd., pág. 154

<sup>23</sup> Íd., pág. 156.

Supremo en *CFSE v. Unión Médicos*, supra, pág. 450 y el Art. 1234 del Código Civil de Puerto Rico, supra.

De igual forma, opera a favor del referido laudo la distinción que las partes realizaron en el Convenio Colectivo entre el pago de licencia de vacaciones y la licencia por enfermedad. Acerca del pago de licencia de vacaciones, el Convenio Colectivo expresó de manera clara y expresa que el pago se haría al tipo de salario existente al momento de la acumulación. Sin embargo, al referirse al pago de la licencia de enfermedad, las partes acordaron que el cómputo se haría conforme al “tipo de paga básico”. De manera que, en cuanto a la licencia de enfermedad, cuya controversia nos ocupa, el Convenio Colectivo no estableció expresamente que fuese al tipo de salario existente al momento de la acumulación de la licencia. La diferencia clara en la redacción de ambas cláusulas, hizo necesario que la Árbitero utilizara las normas de interpretación de contratos, ello incluyó evaluar el comportamiento de CCPRB luego de firmado el Convenio Colectivo. Lo anterior y el *expertise* de dicho foro, nos convence de que el laudo emitido fue razonable y no amerita sustitución de criterio de nuestra parte.

Por último, hemos examinado el Art. 6(c) y (d) de la Ley 180, supra, las decisiones recurridas y otras fuentes secundarias relacionadas con la acumulación y pago de la licencia por enfermedad. Ciertamente, existe conflicto entre las opiniones de los comentaristas que hemos citado sobre la interpretación del Art. 6(c) y (d) de la Ley 180. Véase A. Acevedo Colom, *op. cit.* y R. Delgado Zayas, *op. cit.* El laudo y la *Sentencia* recurrida adoptaron la posición del licenciado Acevedo Colom. Sin embargo, según la normativa antes señalada, una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial, pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje. Ante ello nos persuade que la árbitro, analizó e incluyó referencias a opiniones de distintos Procuradores del Trabajo

cónsonas con la posición adoptada, así como la normativa de interpretación contractual, lo cual tiene valor persuasivo en el proceso de arbitraje. Ello, demuestra que la adjudicación de la Arbitro no fue arbitraria, prejuiciada ni guiada por la pasión y parcialidad. Nuestro ordenamiento jurídico exige que le brindemos deferencia al criterio de la Arbitro y no nos inclinemos fácilmente a decretar la nulidad del laudo.

En este caso particular, los hechos y la totalidad de las circunstancias que tenemos ante nuestra consideración hacen innecesaria una expresión categórica sobre el Art. 6(c) y (d) de la Ley 180, *supra*. La interpretación del Convenio Colectivo, según fue realizada por el Negociado y el TPI, fue suficiente para atender la controversia sometida en el acuerdo de sumisión.

Por los fundamentos expuestos, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos el dictamen recurrido.

Notifíquese.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones