

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL
CARIBE
(Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS
EXENTOS NO DOCENTES
(Unión o HEEND)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-171

SOBRE : REDUCCIÓN DE
JORNADA DE TRABAJO

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 13 de junio de 2012. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 15 de agosto de 2012, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Universidad Central del Caribe**, en adelante "el Patrono o la Universidad", comparecieron: el Lic. Miguel Palou Sabater, representante legal y portavoz; la Lic. Emilia Soto, Decana Administrativa; y María Rivera, Directora de Recursos Humanos y testigo.

Por la **Hermandad de Empleados Exentos no Docentes**, en adelante "la Unión o la Hermandad", comparecieron: el Lic. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; e Israel Santiago Aponte y José Vega López, querellantes.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar si la Universidad incurrió en una violación del convenio colectivo al reducir las horas de trabajo de los empleados incluidos en la unidad contratante, y de serlo, que el Árbitro determine cuál es el remedio apropiado.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que se determine si el patrono redujo la jornada de trabajo al personal unionado en violación al convenio colectivo; de ser así se ordene un cese y desista y se les honre su jornada de trabajo según negociada.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si la Universidad violó el Convenio Colectivo o no al reducir las horas de trabajo de los empleados incluidos en la unidad contratante. De haber actuado conforme al convenio colectivo, se declare sin lugar el reclamo de la Unión. De esa acción constituir una violación al convenio colectivo, proveer el remedio adecuado.

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**Convenio Colectivo²****ARTÍCULO II**
RECONOCIMIENTO Y UNIDAD CONTRATANTE

La Universidad reconoce a la Hermandad como la única y exclusiva representante para propósitos de negociación colectiva con respecto a tipos de paga, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo de todos los empleados de oficina, técnicos y de mantenimiento, incluyendo los empleados de las unidades de biblioteca y audiovisual empleados por la Universidad en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, pero excluyendo a todos los otros empleados, incluyendo al personal docente y al personal ejecutivo, profesional y administrativo y a los guardianes y supervisores, según se definen en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, según enmendada.

ARTÍCULO III
HORAS DE TRABAJO

- Sección 1** El propósito de este Artículo es definir las horas regulares y las horas extras de trabajo, pero esto no será interpretado como una garantía de horas de trabajo por día o por semana.
- Sección 2** El día regular de trabajo para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo será de siete horas y media (7½) al día. La Universidad pagará a cada empleado a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas al día. Los empleados que comiencen a trabajar para la compañía después de la firma de este Convenio serán pagados por las horas que trabajen en exceso de ocho (8) en el día de trabajo de conformidad con lo provisto por ley.

² Convenio Colectivo vigente desde el 24 de septiembre de 2007 hasta el 24 de septiembre de 2010. Exhibit I Conjunto.

Sección 3

...

Sección 4 La semana regular de trabajo para cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo será de cinco (5) días de siete horas y media (7½) cada uno, de lunes a viernes, ambos inclusive.

...

Sección 13 La Universidad notificará al empleado cualquier cambio permanente de su turno de trabajo con no menos de quince (15) días naturales de antelación a la fecha que se hará efectivo el cambio.

ARTÍCULO XX
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 Este Convenio Colectivo incluye el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de paga, jornales, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier Convenio futuro cualesquiera y todos los asuntos no cubiertos por este Convenio Colectivo.

...

ARTÍCULO XXIII
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1 Excepto según limitado por este Convenio, la Universidad retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio previo con la Hermandad.

Sección 2 Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Universidad a manejar eficiente y efectivamente las operaciones institucionales incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. ...
- e. ...
- f. ...
- g. ...
- h. determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y en la semana de trabajo, y las horas de sobre-tiempo;

RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de los hechos ante nuestra consideración, las relaciones obrero patronales de la Universidad y la Hermandad estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente³.
2. El 17 de febrero⁴ y 19 de junio de 2009⁵, la Universidad le notificó a todo su personal que como parte de las medidas de control que aplicarían para aliviar la situación fiscal difícil que confrontaban para ese entonces, efectuaría una reducción en la jornada diaria de trabajo para el personal unionado y no exento.
3. En la misma fecha, en comunicación escrita separada, la Universidad le notificó al querellante, Israel Santiago que su jornada de trabajo semanal sería reducida a 34.50 horas semanales a partir del 1 de julio de 2009⁶.

³ Exhibit I Conjunto.

⁴ Exhibit I del Patrono.

⁵ Exhibit I de la Unión.

⁶ Exhibit IV del Patrono.

4. El 25 de junio del mismo año, los Querellantes, quienes también son delegados de la Unión, notificaron a la Directora de Recursos Humanos su desacuerdo con la medida tomada por la Universidad que conllevaba la reducción de media hora de su jornada de trabajo semanal⁷.
5. El 29 de junio de 2009, la Directora de Recursos Humanos le dirigió una carta a los Querellantes en la cual relató lo acontecido en una reunión celebrada durante la mañana del 25 de junio de ese año, para dialogar con el liderato de la Unión sobre los cambios en la jornada. En la misma, le informó, que la Universidad se mantenía en su posición⁸.
6. El 22 de julio de 2009, la Unión cuestionó la reducción de jornada y correspondiente ajuste salarial de los unionados mediante la presentación de la querrela que nos ocupa.
7. La Universidad realizó gestiones adicionales para tratar de aliviar la crisis económica por la que atravesaban⁹.
8. Para septiembre de 2010, la crisis fiscal de la Universidad prevalecía.
9. Para esa fecha, el Patrono trató de reunirse con el Presidente de la Unión para discutir aspectos sobre el ajuste en las horas y salarios de los empleados por la crisis fiscal, sin embargo las gestiones no rindieron fruto¹⁰.

⁷ Exhíbit V del Patrono.

⁸ Exhíbit II de la Unión.

⁹ Exhíbits VI y VII del Patrono.

¹⁰ Exhíbits IX y X del Patrono.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión, alegó que la Universidad violó el Convenio Colectivo al cambiar unilateralmente las condiciones de empleo pactadas en relación con la jornada de trabajo.

La posición de la Universidad es a los efectos de que entiende que el derecho de determinar el horario de trabajo de su personal unionado acorde a sus necesidades operacionales y su realidad económica.

Los prestigiosos tratadistas en el área obrero patronal Edna y Frank Elkouri en su obra *How Arbitration Works*¹¹ discuten ampliamente la tendencia arbitral en cuanto al aspecto en controversia:

Most arbitrators have recognized that, except as restricted by the agreement, the right to schedule work remains in management.¹² ...

Management has been permitted to suspend operations temporarily, eliminate double-time work, change the number of shifts, and change the number of days to be worked. Thus, *where nothing in the agreement clearly guaranteed any particular amount of work each week*, and the agreement did not otherwise restrict management's right to suspend operations, management could determine whether work should go forward and its decision to close down on a given day was upheld because it acted *for a valid reason and not arbitrarily*¹³. (Énfasis nuestro)

Under agreements that expressly define a "normal" or "regular" workweek, management often has been permitted considerable leeway in making adjustments in the workweek as needed for efficient operations. ... By the same

¹¹ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003.

¹² *Ibíd.*, pág. 722

¹³ *Ibíd.*, pág. 723

token, under another agreement that provided for a regular workweek of 5 days, management was entitled to schedule a 4-day workweek during a period of reduced production. The arbitrator in that case stated that the provision for a regular workweek was design to regularize employment and furnish norms from which overtime premiums could be calculated, and *not to guarantee employment for all or any group of employees for any specific number of hours per day or days per week.*¹⁴

In the absence of an explicit contract provision, there is a division of arbitral authority on the right of management to reduce the workweek in lieu of making layoffs. Thus, one arbitration board held that management had the right to reduce hours of work in the absence of anything in the agreement restricting such right. There, the contract defined the normal workweek as 5 days of 8 hours each, and set forth the procedure for layoffs in case of a reduction in work. The arbitration board held that the employer was not prohibited from reducing hours per day to 7 in lieu of making layoffs. The arbitration board declared that the clauses defining the normal workday and normal workweek were standard clauses serving ostensibly as a basis for the calculation of overtime, that the working of the hours specified was not made mandatory, and that the agreement said nothing in regard to the necessity of making layoffs in lieu of reducing hours of work.¹⁵

El Convenio Colectivo ante nuestra consideración establece, explícitamente, en su Artículo III, Sección 1 que el propósito de este Artículo es definir las horas regulares y las horas extras de trabajo, pero esto **no será interpretado como una garantía de horas de trabajo por día o por semana.** Más aún, en la Sección 2 del Artículo XXIII, el Patrono se reservó, expresamente, **el derecho unilateral** a determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y en la semana de trabajo, y las horas

¹⁴ Ibid., pág. 726

¹⁵ Ibid., pág. 727

de sobre-tiempo. Fue parte de la prueba presentada durante la audiencia, las múltiples opciones que contempló el Patrono a raíz del déficit económico que enfrentaban, antes de aplicar una reducción de la jornada, incluyendo un posible plan de cesantías. En virtud de los Artículos antes citados entendemos que le asistía el derecho al Patrono de reducir la jornada de trabajo como medida para enfrentar una situación económica difícil como la que atravesaban y que la acción no fue arbitraria. Sin embargo, cabe mencionar que ante situaciones extraordinarias como la que produjo la toma de dicha medida, es altamente deseable que el Patrono considere, de manera que las relaciones con el representante exclusivo de sus empleados unionados se fortalezcan, incluirlos en la discusión de las posibles alternativas para enfrentar la difícil situación económica, cuyos efectos les afecta a todos.

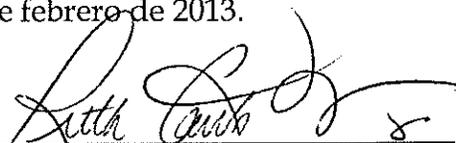
Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

La Universidad no incurrió en una violación al Convenio Colectivo al reducir las horas de trabajo de los empleados incluidos en la unidad contratante. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de febrero de 2013.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de febrero de 2013, y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA EMILIA SOTO
DECANA ADMINISTRATIVA
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL CARIBE
PO BOX 60327
BAYAMÓN PR 00960

LCDO MIGUEL PALOU SABATER
ASESOR LEGAL UCC
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936

SR JOSÉ J TORRES ROSARIO
PRESIDENTE HEEND
PO BOX 360334
SAN JUAN PR 00936

LCDO ARTURO O RÍOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL HEEND
PO BOX 360334
SAN JUAN PR 00936



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III