

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

SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS
(S.P.U. o Patrono)

Y

UNIÓN DE ORGANIZADORES Y
PERSONAL DE OFICINA
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1866

SOBRE : CESANTÍA POR
ECONOMÍA
(Bernadette Feliciano)

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje para atender esta querrela se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 7 y 15 de julio y 13 de octubre de 2010. La misma quedó sometida, para su análisis y adjudicación, el 6 de diciembre de 2010, vencido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por **Servidores Públicos Unidos**, en adelante "S.P.U. o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Aníbal Escanellas, asesor legal y portavoz; Benjamín Borges Hernández, Director Ejecutivo; Eddie Olivera Robles, Ex Director Ejecutivo; Madeline Ayala Alicea, supervisora; y Virginia Martínez Alicea, encargada de la División de Cuotas.

Por la **Unión de Organizadores y Personal de Oficina**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz¹, asesor legal y portavoz; Gerardo Manzano, presidente; y Bernadette Feliciano, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Si SPU cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable al momento de cesantear a la empleada Bernadette Feliciano. De no haber cumplido, que la Honorable Ábitro conceda el remedio aplicable según el Convenio Colectivo vigente.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Ábitro determine si el Patrono cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y las leyes aplicables al decretar la cesantía de Bernadette Feliciano y al no poner en vigor la disposición de recall una vez mejoró su situación económica.

De determinar la Ábitro que la cesantía se decretó en violación al Convenio Colectivo que ordene la restitución de la empleada con todos los beneficios y derechos que tenía a la fecha de la cesantía, incluyendo el salario que dejó de devengar.

¹ El licenciado Santos Ortiz no compareció a la primera audiencia.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si la cesantía de Bernadette Feliciano se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable o no. Determinar si ésta tenía derecho o no, a ser llamada dentro del periodo de “recall” que establece el Convenio Colectivo.

De determinar que la cesantía se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir en contrario, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo³

ARTÍCULO IX PRERROGATIVAS GERENCIALES

- A-** SPUPR retiene el derecho exclusivo de administrar la organización, dirigir, supervisar a sus empleados incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación incluyendo el derecho de hacer estudios o implementar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer y aplicar reglas de conducta, disciplina y seguridad, requerir trabajo de sobre-tiempo,

² 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.

³ Convenio Colectivo vigente desde el 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008. Exhibit I Conjunto.

mejoramiento profesional y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio Colectivo.

- B-** La Unión, además, reconoce el derecho de SPUPR de emplear, ascender, o descender de categoría, transferir y a disciplinar o despedir cualquier trabajador por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los trabajadores bajo este Convenio Colectivo entendiéndose que la supervisión de los miembros de la unidad apropiada recae en la dirección ejecutiva o a quien este designe de SPUPR' Concilio 95 según establecido en el Reglamento del Concilio 2002.
- C-** SPUPR podrá reducir el número de sus empleados, si a su juicio, tal reducción es necesaria. Nada de lo estipulado en este Artículo será interpretado de manera tal que restrinja o limita[e] el derecho de SPUPR de adoptar, utilizar nuevos métodos de operación.

...

ARTÍCULO XXXV CESANTÍA

- A.** SPUPR Y U.O.P.O. reconocen y han llegado a acuerdo sobre lo siguiente:
1. Que AFSCME ha desarrollado una campaña organizativa sindical en Puerto Rico a través de SPUPR, la cual fue temporera y ya ha terminado.
 2. El ente organizativo de SPU-AFSCME ha sido sustituido por el Concilio 95 de Locales de SPUPR.
- B.** El concilio de locales podría reorganizar la estructura de SPUPR/Concilio 95.

Si durante el proceso de reorganización se afectaran puestos de la Unidad Apropriadada (no por razones de insuficiencia de fondos económicos) se notificarán unas cesantía[s] permanentes en el personal unionado. Las cesantías a los unionados se notificarán por escrito con no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de la efectividad.

- C. Las cesantías se realizarán de conformidad al Artículo VIII, Sección (C); Antigüedad de este Convenio.
- D. Disponiéndose que cuando se notifiquen las cesantías, durante los años 2006 al 2008, se seguirá bajo el siguiente procedimiento:
 - 1. U.O.P.O. podrá radicar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, dentro de un término de cinco (5) días laborables un procedimiento acelerado o sumario una vez el empleado sea notificado por escrito de la decisión de la cesantía por SPUPR.
 - 2. ...
 - 3. ...
 - 4. ...
 - 5. ...
 - 6. ...
- E. SPUPR se compromete a que antes de cesantear a un empleado unionado con status permanente tiene que cesar o despedir a los empleados no permanentes en el siguiente orden:
 - 1. Empleados temporeros
 - 2. Empleados probatorios

Los empleados unionados que sean cesanteados permanentemente por razones de reorganización (no por razón de reducción de insuficiencia de fondos económicos) recibirán los siguientes beneficios:

...

CESANTÍAS ECONÓMICAS

- F. En caso de circunstancias en que el Concilio 95 se vea obligado a efectuar cesantías por problemas de carácter económico, cada empleado unionado que sea objeto de cesantía recibirá los siguientes beneficios, conforme al año en que ocurra dicho evento:
1. Durante el primer año de vigencia del convenio:
 - (a) Una semana de sueldo más una semana adicional por cada año de servicio con SPUPR/Concilio 95 con un tope de cuatro años.
 - (b) Dos (2) meses e cubierta del plan médico.
 2. Durante el segundo año de vigencia del convenio:
 - (a) Una semana de sueldo más una semana adicional por cada año de servicio con SPUPR/Concilio 95 con un tope de tres (3) años.
 - (b) Dos (2) meses e cubierta del plan médico.
 3. Durante el tercer año de vigencia del convenio:
 - (a) Se proveerá el mismo beneficio que durante el segundo año siempre y cuando el Concilio 95 cuente con los ingresos suficientes para alcanzar total autonomía fiscal de los subsidios de AFSCME. Es decir, que ya no exista dependencia económica alguna para las operaciones básicas del concilio y que la recolección de cuotas, que es el ingreso básico del concilio se esté efectuando según las siguientes proyecciones:
 - (i) Que el Concilio 95 esté recibiendo las cuotas de la Alianza Correccional Unida (ACU).
 - (ii) Que todas las demás locales estén pagando cuotas por lo menos a razón del 1.5%.

(b) De no ser así, el Concilio 95 se compromete a reabrir la negociación de este inciso para determinar las prestaciones adecuadas, sesenta (60) días antes de la fecha en que comience el tercer año de vigencia del convenio.

4. El Concilio 95 notificará a cada empleado afectado con sesenta (60) días de anticipación la fecha a efectuarse la cesantía.

5. El Concilio 95 otorgará los beneficios en tres pagos parciales de igual cuantía, comenzando con un pago el día de efectuarse la cesantía y dos pagos mensuales posteriores en los sesenta (60) días siguientes.

6. En caso de que mejoren las condiciones económicas y se determinara contratar personal para realizar funciones de puestos de la unidad apropiada, el empleado tendrá derecho a ser llamado por el Concilio 95 dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha en que fue cesanteado con las mismas condiciones de trabajo antes de la cesantía, siempre y cuando el empleado, previo a ser reinstalado, le reembolse al Concilio 95 el pago recibido por la cesantía, de constituir este un doble pago. El reembolso se realizará a través de un plazo razonable que el empleado pactaría con la Administración de SPUPR/Concilio 95.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la SPU y la Unión de Organizadores y Personal de Oficina estaban regidas por un Convenio Colectivo al momento de los hechos de este caso.

2. Entre los años 2006 al 2008, SPU confrontó problemas fiscales, los cuales les obligaron a tomar medidas económicas para mejorar su situación financiera⁴.

⁴ Exhibits III a, b, y c, IV, V, VI, y IX a y b del Patrono.

3. El 8 de enero de 2008, el Sr. Eddie Olivera, para esa fecha Director Ejecutivo, le informó por escrito a la entonces Presidenta de la Unión Zaida Cancel, que debido a la situación económica de SPU, los aumentos programados por convenio no se honrarían.⁵

4. La querellante, Bernadette Feliciano, era la segunda empleada de menor antigüedad para el 2008.⁶

5. Feliciano laboró como Organizadora Sindical para SPU desde el 18 de octubre de 2005, hasta el 5 de abril de 2008, cuando fue cesanteada⁷.

6. El 5 de febrero de 2008, SPU le informó a la Querellante que quedaría cesante en su puesto efectivo al 5 de abril de 2008⁸.

7. El 12 de febrero de 2008, la Unión radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, cuestionando la cesantía de la Querellante, ya que el Patrono no había mostrado evidencia alguna de la alegada crisis fiscal en la que se encontraba, ni de qué forma la cesantía de la Querellante le representaba un ahorro.

8. El 4 de abril de 2008, se le notificó a la Querellante mediante carta⁹, los plazos en que estaría recibiendo el pago de la liquidación establecida por Convenio Colectivo, a raíz de la cesantía. La Querellante recibió la totalidad de dichos pagos.

9. Posterior a la cesantía de la Querellante y hasta el momento de la vista, SPU no había reclutado ningún otro organizador u organizadora sindical.

⁵ Exhíbit VIII del Patrono.

⁶ Exhíbit I del Patrono.

⁷ Exhíbit II Conjunto.

⁸ Exhíbit II Conjunto.

⁹ Exhíbit III Conjunto.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

S.P.U. alegó que la cesantía de la Querellante respondió a razones económicas por una crisis fiscal que enfrentaron durante el periodo de 2006 al 2008. Añadió que luego de múltiples recortes de gastos, no le quedó otra alternativa que la cesantía de la Querellante, la cual realizaron conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Por su parte, la Unión alegó que para el 2008, la S.P.U. ganó múltiples campañas sindicales las cuales le adicionaron fondos considerables en cuotas, por lo que la cesantía de la Querellante no se justificaba. Añadió que, en la alternativa, la Querellante tenía derecho a ser llamada a trabajar (recall) una vez la situación financiera de la S.P.U. cambió al añadirse ingresos en el pago de cuota de los nuevos talleres que se adicionaron.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir, en primer lugar, si, conforme a la prueba presentada, la cesantía de la Querellante se realizó según las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable o no. En segundo lugar, si la Querellante tenía derecho a ser llamada (recall) dentro del periodo que dispone el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, concluimos, que la SPU actuó conforme a las disposiciones del Artículo XXXV del Convenio Colectivo, supra, por los siguientes fundamentos:

A lo largo de la audiencia, SPU mostró sus informes de ingresos y gastos para los años 2007 y 2008¹⁰, los cuales reflejaron que la Compañía operó con déficit. Además, la prueba testifical y documental reflejó que desde el 2007, SPU realizó ajustes en sus operaciones para tratar de mejorar la situación fiscal, tales como: cierres de oficinas, reducción en la compra de materiales, ajuste en reembolso de pago de gastos de los empleados gerenciales, eliminación de los gastos de viajes de éstos, entre otros.¹¹ De igual forma, para enero de 2008, la entonces Presidenta de la Unión recibió una comunicación escrita del otrora Director Ejecutivo en la cual éste le informó sobre la posposición del aumento programado por Convenio por la situación fiscal que atravesaban¹². Por otro lado, ya para febrero de 2008, se reunió al personal de SPU para informarles sobre el estado financiero precario en el que se encontraba la Compañía¹³.

La Unión, por su parte, presentó como parte de su prueba, los convenios colectivos fruto de las campañas sindicales ganadas durante el 2008, alegando que este aumento de afiliados le representó un alza de ingresos considerable a SPU, lo que los ponía en una posición fiscal más ventajosa. Que a tenor, la cesantía de la Querellante no se justificaba y/o tenía derecho a ser llamada en el periodo de “recall” (6 meses a partir de la fecha en que fue cesanteada) que dispone el Convenio Colectivo. Ciertamente, el testimonio de la Administradora de SPU, Madeline Ayala, fue que al

¹⁰ Exhíbits II a y b del Patrono.

¹¹ Exhíbits III a,b y c; IV y V del Patrono.

¹² Exhíbit VIII del Patrono.

¹³ Exhíbit IX b del Patrono.

realizar los ajustes económicos y comenzar a entrar los ingresos de las cuotas de los nuevos talleres organizados, la situación fiscal de la SPU mejoró. Sin embargo, dijo que dichos ingresos comenzaron a reflejarse para diciembre de 2008. La Unión no presentó prueba que rebatiera dicho testimonio, el cual estuvo amparado en el Exhíbit II b del Patrono.

Así las cosas, la cesantía de la Querellante tuvo lugar en abril de 2008, fecha para la cual, la prueba presentada mostró que SPU se encontraba en una situación financiera precaria lo que obligó a que continuara realizando ajustes económicos de los cuales, según surgió de la prueba, las cesantías fueron de las últimas medidas¹⁴. Por otro lado, el derecho a ser llamada “recall” de la Querellante venció el 5 de noviembre de 2008. Para esa fecha, aún cuando SPU podía prever una mejoría en su situación financiera por las cuotas que ya estaban presupuestadas para reflejarse el próximo mes, fue su decisión de negocio no reclutar más Organizadores. Mas aún, al momento en que la vista tuvo lugar, SPU no había reclutado más Organizadores Sindicales, puesto que ocupó la Querellante.

Sobre el derecho al “recall” el Convenio Colectivo es claro cuando dispone:

En caso de que mejoren las condiciones económicas y se determinara contratar personal para realizar funciones de puestos de la unidad apropiada, el empleado tendrá derecho a ser llamado por el Concilio 95 dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha en que fue

¹⁴ Cabe señalar que según el testimonio de Madeline Ayala, Administradora de SPU el plan de cesantías eliminó tres puestos gerenciales y dos de la Unidad Apropiada.

cesantado con las mismas condiciones de trabajo antes de la cesantía...

De la prueba surgió, que el único puesto para el cual se abrió una convocatoria durante el periodo del "recall" de la Querellante fue uno gerencial, para el cual no tenía el derecho de ser llamada. Por otro lado, no hubo controversia en cuanto que SPU no observara el criterio de antigüedad al poner en vigor su plan de cesantías. Tampoco en cuanto al pago de los beneficios que el Convenio le concede al empleado que sea cesantado.

Acorde con la discusión que antecede, es forzoso concluir que la SPU, no violó el Artículo XXXV del Convenio Colectivo, supra, al cesantear a la querellante Bernadette Feliciano.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

La cesantía de Bernadette Feliciano se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable. Ésta, conforme a la letra del Convenio Colectivo, no tenía derecho a ser llamada dentro del periodo de "recall" que se establece en el mismo, ya que el Patrono se reservó dicha determinación. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a **31 de mayo de 2011.**

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, **31 de mayo de 2011** y se remite copia por correo

a las siguientes personas:

SR BENJAMÍN BORGES
DIRECTOR EJECUTIVO
SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS
PO BOX 13695
SAN JUAN PR 00908-3695

LCDO ANÍBAL ESCANELLAS
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
204 AVENIDA DOMENECH
SAN JUAN PR 00918

SR GERARDO MANZANO-PRESIDENTE
UNIÓN ORGANIZADORES Y PERSONAL DE OFICINA
PO BOX 14114
SAN JUAN PR 00916

LCDO RICARDO SANTOS
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
CONDOMINIO MIDTOWN SUITE B1
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III