

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS
DEL ELA
(Patrono)**

Y

**UNIÓN LOCAL (1850 UAW)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-2860

**SOBRE: INTERPRETACIÓN
CONVENIO**

**ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el presente caso se llevó a cabo el día 6 de mayo de 2009, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación el caso quedó sometido el 3 de agosto de 2010.

Por la Asociación de Empleados del ELA comparecieron el Lcdo. Manuel A. Núñez, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Ivonne Martínez, Directora de Relaciones Industriales y Recursos Humanos y el Sr. Edwin Nieves, Director Departamento de Préstamos Hipotecarios.

Por la Unión UAW Local 1850 comparecieron la Lcda. Rosa Seguí Cordero, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Ismael Medina, Presidente Local 1850 UAW y el Sr. Moisés Maldonado, Vicepresidente de Local 1850 UAW.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental para sostener sus respectivas posiciones.

PROYECTOS DE SUMISION

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Arbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Patrono:

“Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al dejar vacante la plaza de Secretaria III adscrita al Departamento de Préstamos Hipotecarios”

Unión:

“Que la Honorable Arbitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo al utilizar personal fuera de la Unidad Apropiaada para realizar las labores de un puesto dentro de la Unidad bajo el subterfugio de eliminar el puesto. Y si violó o no el Convenio Colectivo al no notificar a la Unión la decisión de llenar sus vacantes.

De encontrar que sí se violó el Convenio Colectivo, que la Honorable Arbitro determine el remedio apropiado incluyendo, sin que sea una limitación, ordenar el cese y desista del Patrono de continuar la práctica de utilizar personal excluido de la Unidad Apropiaada para realizar las labores de puestos dentro de la unidad apropiada, pagar retroactivamente todas las cuotas que corresponden a los puestos de la Unión que fueron realizadas ilegalmente.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso se contrae a lo siguiente:¹

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo al dejar vacante el puesto de Secretaria III perteneciente a la unidad contratante y crear un puesto de Administradora de Sistemas de Oficina adscrito al Departamento de Préstamos Hipotecarios.

De determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo proveer el remedio apropiado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

- 1-Exhibit Núm. 1 conjunto- Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
- 2-Exhibit Núm. 2 conjunto- Hoja de deberes puesto Secretaria III - U-1-207
- 3- Exhibit Núm. 3 conjunto-Hoja de deberes puesto Adminstrador(a) de Sistemas de Oficina - 1-1423

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone:

“En la eventualidad 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”.

CLAUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO**ARTÍCULO 6****DISCRIMINACIÓN**

La Asociación y la Unión acuerdan que no habrá discriminación contra ninguna persona por razón de raza, color, credo político, sexo, edad, religión, nacionalidad, impedimento cubierto por ADA o preferencia sexual. La Asociación acuerda que no discriminará contra ningún miembro u oficial de la Unión por razón de dicha membresía o posición.

ARTÍCULO 7**PRERROGATIVA GERENCIAL**

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios. A esos efectos, la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a o provisto en este Convenio.

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de

aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

ARTÍCULO 13

PUESTOS VACANTES

Cualquier vacante de la unidad apropiada por jubilación, renuncia o alguna otra razón, será cubierta en un tiempo razonable que no excederá de quince (15) días laborables, a menos que medien circunstancias especiales, en cuyo caso notificará a la Unión. Las circunstancias serán discutidas con la Unión, a solicitud de ésta.

De no proponerse la Asociación cubrir el puesto vacante, así lo notificará a la Unión. La decisión de no cubrir el puesto vacante no será objeto de querrela según el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Ningún empleado, incluyendo temporeros, podrá realizar las labores del puesto vacante que se ha determinado es innecesario.

ARTÍCULO 14

PUBLICACIONES DE VACANTES

Sección Séptima:

La Asociación notificará por escrito a la Unión cuando fuera a cubrirse un puesto vacante de la unidad apropiada. La Asociación también notificará a la Unión por escrito a quién se ha nombrado para ocupar un puesto vacante de la unidad apropiada. Asimismo, la Asociación notificará por escrito, a todos los

empleados unionados que soliciten un puesto, el resultado del proceso de selección. Por último, la Asociación notificará por escrito a la Unión una lista de todos los solicitantes al puesto vacante de la unidad apropiada que fuera publicada.

ARTÍCULO 30

AGRUPACIÓN DE LAS CLASIFICACIONES DE PUESTOS

POR NIVELES DE RETRIBUCIÓN

Nivel VII - \$1,198.00

Secretaria Depto. Tarjeta de Crédito

Secretaria Legal I

Secretaria III

Comprador

Examinador de Cuentas II

Oficial de Cobro Legal

Cobrador Tarjeta de Crédito

Oficial de Facturación y Cobro

ARTÍCULO 46

DISPOSICIÓN GENERALES

Sección Primera:

Salvo en casos de emergencia, el personal gerencial no podrá ejercer labores propias de la Unidad Contratante. No se entenderá como emergencia la

ausencia momentánea del empleado de su área de trabajo o ausencia notificada con veinticuatro (24) horas de anticipación a la misma.

RELACION DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la Asociación de Empleados del ELA y la Unión Local 1850 UAW están regidas por un Convenio Colectivo.
2. Durante el transcurso de los años del 2000 al 2004 la Asociación de Empleados del ELA implementó sistemas computarizados y el sistema SAP. La actualización o modernización operacional dio lugar a que los empleados del Departamento de Préstamos Hipotecarios comenzaron a redactar y enviar sus propios memorandos y correspondencia. También, AEELA implementó durante el 2003 al 2004 el sistema de asistencia Kronos (“hand punch”) y eliminó el sistema de tarjetas de ponchar. Ambas medidas o sistemas redujeron las labores secretariales y manuales.
3. En el intervalo que AEELA implementaba estos cambios tecnológicos, la empleada María de los Ángeles Pérez Ortiz, quien ocupaba un puesto de Secretaria III perteneciente a la unidad apropiada presentó el 1 de octubre de 2003 su carta de renuncia efectiva al 31 de diciembre de 2003. El Patrono dejó este puesto vacante.
4. El 17 de diciembre de 2003, el Sr. Pablo Crespo, Director Ejecutivo nombró a la empleada Ana C. Montañez del Área de Servicios Director al puesto

- de Administradora de Sistemas de Oficina adscrito al Departamento de Préstamos Hipotecarios.
5. En enero de 2004, AEELA creó el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina adscrito al Departamento de Préstamos Hipotecarios por necesidades del servicio y por el incremento de las funciones requerían suma confidencialidad. A diferencia del puesto secretarial, el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina requería supervisión, la confiabilidad en la implementación y manejo de políticas operacionales y laborales.
 6. El 13 de enero de 2004, la Sra. Iowany Meléndez Vázquez, Presidenta de la Unión Local 1850 UAW, inició el Procedimiento de Quejas y Agravios querellándose por escrito al Sr. Orlando Vargas López, Director de Recursos Humanos de AEELA. Reclamó que desde el 31 de diciembre de 2003, quedó vacante el puesto de Pérez Ortiz y que el mismo había sido llenado por personal fuera de la unidad apropiada, en violación a los artículos 7, 13 y otros del Convenio Colectivo.
 7. El 12 de febrero de 2004 y el 16 de marzo de 2004, representantes de las partes se reunieron en cumplimiento al Paso II y Paso III del Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispuesto en el Convenio Colectivo.

8. Durante el Procedimiento de Quejas y Agravios las partes sostuvieron sus respectivas posiciones.
9. El 13 de abril de 2004, la Unión radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

OPINION

En la presente controversia nos corresponde determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al eliminar el puesto de Secretaria III correspondiente a la unidad apropiada de la Local 1850 UAW y crear el puesto no unionado de Administradora de Sistemas de Oficina en el Departamento de Préstamos Hipotecarios.

La Unión reclama que AEELA está violando el Convenio Colectivo debido a que esta asignando tareas pertenecientes a la unidad apropiada a gerenciales. En este caso, plantea que las tareas propias del puesto de Secretaria III están siendo realizadas por el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina.

También, alegó que AEELA tiene la práctica discriminatoria de crear puestos de Administrador de Oficinas cada vez que se jubila una Secretaria III con el propósito de reducir la membrecía de la Unión.

Por otro lado, es la posición del Patrono que no ha incurrido en la violación del Convenio Colectivo. Este alegó que el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina no sustituyó al puesto de Secretaria III, toda vez que las funciones son de carácter confidencial y no clerical. Sostuvo, que el puesto de

Administradora de Sistemas de Oficina fue creado por la necesidad administrativa de realizar funciones confidenciales, la participación en el procedimiento de investigación de acciones disciplinarias y asistencia al Director. Las funciones del puesto de Administradoras de Sistemas de Oficina no son comparables con las tareas que realiza la Secretaria III.

Analizado el reclamo de la Unión y la posición del Patrono tenemos que decir en el presente caso que la función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña un empleado, constituye una prerrogativa gerencial. Mediante la prerrogativa gerencial se le otorga al patrono la facultad de tomar las medidas administrativas legítimas que considere necesarias para la sana administración de su negocio. Dicha acción será válida siempre que no sea contraria a la ley, la moral, y el orden público. Tampoco podrá ser contraria al contrato de trabajo suscrito con los empleados, lo cual constituye la ley entre las partes.

También, tenemos que añadir que al menos que el Convenio Colectivo provea lo contrario, los Árbitros reconocen el derecho que tiene el Patrono de eliminar el trabajo o clasificación de trabajo cuando se dan las siguientes situaciones: (1) han cambiado las condiciones económicas ó tecnológicas haciendo inoperantes ó innecesarias las funciones de una clasificación; (2) los

deberes que se transfieren son eliminados o añadidos a otra clasificación son “residuales” o “de minimis”.²

De la evidencia presentada por las partes quedó demostrado el hecho que el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina atiende una necesidad administrativa operacional para realizar funciones confidenciales, tales como: manejo de sistemas, creación y archivo de documentos confidenciales, participación en el procedimiento de investigación de acciones disciplinarias y asistencia al Director. La naturaleza del trabajo es secretarial administrativo que incluye conceptos de confiabilidad en la implementación y manejo de políticas operacionales y laborales. También, el puesto de Administrador(a) de Sistemas de Oficina requiere que supervise el trabajo de personal de sistemas de oficina y administrativo de menor jerarquía asignado a la oficina del Director. La mayoría de las funciones que realiza el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina son de carácter confidencial y no son comparables con las funciones que realiza el puesto de Secretaria III adscrito a la unidad contratante.

Por lo tanto, en el presente caso el Patrono ejerció propiamente su prerrogativa gerencial de necesidad operacional al crear el puesto de Administrador(a) de Sistemas de Oficina de conformidad al Artículo 7 del Convenio Colectivo entre las partes; razón por la cual se desestima la presente querrela.

² Marvin Hill, Jr.; Anthony V. Sinicropi, Job Classification and Evaluation, Management Rights , BNA Books, Arbitration Series, páginas 395-401,

LAUDO

El patrono no violó el Convenio Colectivo; se desestima la presente querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 25 de agosto de 2010.

**BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRA**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de agosto de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MANUEL A. NUÑEZ
PMB #157
1357 AVE ASHFORD SUITE 2
SAN JUAN PR 00907-1420

SRA IVONNE MARTÍNEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
A.E.E.L.A.
PO BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDA. ROSA M. SEGUÍ CORDERO
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968

SR ISMAEL MEDINA - PRESIDENTE
UAW REGIÓN 9ª - LOCAL 1850
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER
CARR. 190 KM 0.7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00984

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III