

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. Box 195540
San Juan PR 00919-5540

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
ELA**

(Patrono)

Y

UAW LOCAL 1850

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-08-680

**SOBRE: RECLAMACIÓN INT. DE
CONVENIO - MAYRA MUÑOZ**

ÁRBITRO

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 2 diciembre de 2008 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 26 de febrero de 2009, ultimo día concedido a las partes para la radicación de sus alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ELA, en adelante "la Compañía", comparecieron Fernando A. Baerga Ibáñez, Asesor Legal y Portavoz. El Sr. Orlando I. Vargas López, Director de Recursos Humanos y testigo.

Por la UAW LOCAL 1850, en adelante, "la Unión", comparecieron el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Mayra Muñoz Delgado, querellante y testigo, la Sra. María Soler Rodríguez y el Sr. Moisés Maldonado Fontán.

II. SUMISIÓN

Las partes radicaron el siguiente acuerdo de sumisión:

"Que el Honorable Arbitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al no permitirle a la empleada, Mayra

Muñoz Delgado, mantener una acumulación de 5 días de vacaciones regulares, según provee el Convenio Colectivo. De haber violado el Convenio Colectivo, que el Honorable Arbitro determine el remedio correspondiente.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO 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 lo 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.

ARTICULO 15

LICENCIA DE VACACIONES

Sección Quinta:

Se dispone además que un empleado regular tenga la opción de que se le mantenga una acumulación de cinco (5) días de vacaciones regulares, que no se afectará dicha acumulación por el requerimiento de que disfrute anualmente de veinte (20) días o dieciocho (18) días de vacaciones regulares, según sea el caso.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos tenemos en controversia el derecho gerencial de administración del negocio y las limitaciones o posibles limitaciones que se le imponen a este a través del proceso de negociación colectiva. Debemos resolver si la actuación de la gerencia en esta querrela violó el Convenio Colectivo o si dicha decisión estuvo acorde con su derecho gerencial de administración de la empresa. Veamos.

Los hechos de este caso son sencillos. De acuerdo a lo pactado los empleados de la Compañía tienen derecho a acumular por concepto de licencia de vacaciones un total de treinta (30) días anuales, a razón de dos y medio días por mes. Estas vacaciones se concederán de forma que no afecten el servicio brindado por la Compañía. A esos fines se prepara por esta un plan anual de vacaciones. Este se confecciona a fines de año con la participación de los empleados de manera que puedan atenderse los deseos de cada uno de éstos. Este plan es sometido por cada Director de Departamento y se trata de evitar que el mismo sufra cambios durante su implantación.

La Sra. Mayra Muñoz Delgado, querellante, comenzó a trabajar con la Compañía en el año mil novecientos noventa y dos. En el año dos mil fue reclasificada a Secretaria II en el Departamento de Sucursal. De la prueba surge que el 22 de mayo de 2006 su balance en la licencia de vacaciones era de diecisiete (17) días. De ese balance solicitó cinco (5) días con cargo a su licencia de vacaciones. Estos días solicitados fueron utilizados para asistir a un seminario sindical, ya que ella es delegada de la Unión. Estos se efectuaron del 12 al 16 de junio de 2006. Esta solicitud fue aprobada por la Oficina de

Recursos Humanos de AEELA. A partir de ese momento su balance de licencia de vacaciones se redujo a 12 días. Cerca de la fecha para disfrutar de sus vacaciones la querellante acudió a la Oficina de Recursos Humanos y solicitó disfrutar siete (7) días de dicha licencia en vez de los doce (12) que tenía programados. Con este cambio deseaba mantener un balance de cinco (5) días. Dicha solicitud fue rechazada por la Oficina de Personal, quien le manifestó que su única opción, era disfrutar de diez (10) días por lo que le quedaría un balance de dos (2) días. Ante tal negativa la querellante decidió no disfrutar de sus vacaciones en ese año.

Esta negativa de la Compañía provocó la radicación de la presente controversia en el procedimiento de quejas y agravios. La Compañía levanto distintos planteamientos para sostener su posición de la negativa a conceder el cambio solicitado por la querellante. En primer lugar, que el Plan de Vacaciones se prepara con suficiente antelación para evitar conflictos que afecten el servicio. En segundo lugar, que se emitió una directriz estableciendo que los empleados habrán de disfrutar de al menos de diez (10) días consecutivos de vacaciones durante el año. Por ultimo, otra de las defensas levantadas por la querellada para fundamentar su decisión tiene que ver con una auditoria realizada por el Comisionado de Instituciones Financieras (CFI) que alegadamente establecía el requisito de un mínimo de diez (10) días consecutivos para el disfrute de la licencia de vacaciones. Veamos.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que le asiste la razón a la parte querellante. Si bien es cierto que un plan de vacaciones se prepara con suficiente antelación para evitar que se afecte el servicio de la prueba surge que en

el caso particular de la querellante se le permitió un cambio a dicho plan para asistir a unos seminarios sindicales. Este es un ejemplo claro de que dicho plan de vacaciones no es inalterable. Por otro lado, cualquier directriz de AEELA no puede ir en contra de lo pactado en el Convenio Colectivo. Es correcto que la querellada puede en su legítimo derecho a administrar el negocio y a elaborar cualquier directriz que entienda conveniente, no obstante, estas no pueden contravenir lo pactado entre las partes. Nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que un Convenio Colectivo es un contrato bilateral con fuerza de ley entre las partes que lo negocian y sus cláusulas son válidas siempre que no sean contrarias a la ley, a la moral y al orden público. **J.R.T. v. Vigilante, Inc. 125 D.P.R. 581 (1990)** **J.R.T. v. Muelles de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988)**.

Además, nuestro Tribunal Supremo nos ha dicho que cuando las cláusulas de un convenio colectivo son claras y no dejan lugar a dudas sobre la intención de las partes, hay que atenerse al sentido literal de las mismas. **J.R.T. v. Vigilante, Inc. 125 D.P.R. 591, (1990)**, **AMA v. J.R.T. 114 D.P.R. 847, (1983)**. Este último caso también nos señala que en una relación laboral el convenio colectivo es el contrato entre las partes.

En el caso de autos las partes pactaron en el Artículo 15, Sección Quinta del Convenio Colectivo que un empleado regular tiene la opción de que se le mantenga una acumulación de cinco (5) días de vacaciones regulares, que no se afectará dicha acumulación por el requerimiento de que disfrute anualmente de veinte (20) días o dieciocho (18) días de vacaciones regulares, según sea el caso. Como vemos la actuación de la querellada está en contra de lo pactado por las partes. La querellante tiene la opción en esta sección de mantener una acumulación de cinco (5) días de vacaciones. La

directriz de AEELA no puede ir en contra de dicho acuerdo pues estaría enmendando lo pactado. Además, aún cuando la querellada sostiene que el plan de vacaciones luego de ser confeccionado no puede ser cambiado para que no se afecte el servicio, lo cierto es que fue cambiado a solicitud de la querellante y en ese momento no hubo cuestionamiento de parte de AEELA. En cuanto al otro alegato, en el sentido de que se afecta el servicio, no entendemos dicho argumento cuando en realidad el efecto neto es que el empleado estaría mas tiempo en el trabajo, pues su solicitud era una reducción en sus vacaciones y no un aumento. No entendemos como estando mas tiempo presente y teniendo mas empleados disponibles se puede afectar el servicio brindado por la querellada. En cuanto a la alegada recomendación del Comisionado de Instituciones Financieras tenemos que señalar que dicho informe nunca fue presentado y que en todo caso debía ser tomado como una recomendación que no puede ir contra lo pactado en el Convenio Colectivo. No podemos avalar es tesis pues haría fracasar todo el andamiaje de la negociación colectiva al permitirse que una parte cambie lo pactado basado en un informe que la afectada no ha tenido oportunidad de ver y de sentarse a renegociar si fuera necesario el aspecto en controversia. Por ultimo, es cierto que la querellada tiene el derecho de administrar su negocio según el Artículo 7 - Prerrogativa Gerencial, pero el ejercicio de tal facultad no puede ir en contra de lo pactado. Es un principio claramente establecido que lo negociado en el convenio colectivo muchas veces limita el derecho gerencial. Esta es la situación en el caso de referencia. En este caso en particular dicha prerrogativa esta limitada por el derecho que tiene el empleado a su opción de mantener un balance de licencia de vacaciones de cinco (5) días. Ejercer dicha

prerrogativa gerencial desconociendo el lenguaje pactado es actuar arbitraria y caprichosamente.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

AEELA violó el convenio colectivo en su Artículo XV, Sección Quinta al no permitirle la opción a la querellante de tener un balance de cinco (5) días de vacaciones acumulado. Se ordena el cese y desista de esta actuación con este y cualquier otro empleado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 17 de marzo de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivada en autos hoy 17 de marzo de 2009; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ORLANDO I VARGAS
DIRECTOR REC HUMANOS
AEELA
PO BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDO FERNANDO A BAERGA IBAÑEZ
BAERGA & QUINTANA
EDIF UNION PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3426

SRA IOWANY MELENDEZ VAZQUEZ
PRESIDENTA
UNION UAW LOCAL 1850
TORRES CPA GROUP ZONA INDUST LA CERAMICA
CARR 190 KO 7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00984

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III