

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
San Juan, PR 00918

**CRUZ ROJA AMERICANA,
CAPÍTULO DE PUERTO RICO**
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-02-702

**SOBRE: DESPIDO POR CESANTÍA
RAQUEL CORDERO Y ZULMA
SANTIAGO**

**ÁRBITRO
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró el 10 de junio de 2004, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 12 de julio del mismo año, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron en representación de la Compañía, el Lcdo. Ángel L. Torres Zequeira, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Ruth Maldonado, Directora de Recursos Humanos de la Cruz Roja Americana, Capítulo de Puerto Rico.

En representación de la Unión, comparecieron, el Sr. José A. Añeses, Asesor Laboral y Portavoz; la Sra. Zulma Santiago, Querellante y la Sra. Rosalina Meléndez, Oficial de Servicios.

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión, por lo que cada cual presentó su proyecto.

PROYECTO DE LA UNIÓN

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo en relación a las cesantías de las querellantes Zulma Santiago y Raquel Cordero.

De determinar que violó el Convenio la Arbitro dispondrá el remedio adecuado.

PROYECTO DEL PATRONO

El Patrono aceptó el proyecto anterior, añadiendo al final del mismo la frase, “conforme a derecho”.

A tenor con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la Sumisión a resolver es la ofrecida por la Unión.¹

II. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 19

REDUCCIONES DE PERSONAL Y ANTIGÜEDAD

Sección 1: Cuando LA CRUZ ROJA AMERICANA, CAPÍTULO DE PUERTO RICO tengan que hacer una reducción en su personal, notificarán a LA UNIÓN por escrito con diez (10) días laborables de anticipación expresando los motivos o causa de tal reducción.

¹ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida

Sección 2: Al efectuar una reducción de personal se tomará en consideración lo dispuesto por la Ley #80 del 1976, según enmendada.

Sección 3: LA CRUZ ROJA AMERICANA, CAPITULO DE PUERTO RICO tienen autoridad para reducir su fuerza trabajadora por falta de trabajo o por economías.

Sección 4: Se acumulará antigüedad durante el tiempo en que un empleado haya estado en uso de licencia de cualquier índole, excepto en licencia sin sueldo.

Sección 5: Cuando surja la necesidad de cubrir puestos, se llamará a los empleados regulares suspendidos durante los últimos veinticuatro (24) meses, por razones que no sean disciplinarias, conforme la antigüedad que hubieren acumulado en LA CRUZ ROJA AMERICANA, CAPÍTULO DE PUERTO RICO. Se le notificará al empleado por correo certificado, concediéndole quince (15) días para responder su interés por el puesto, de no contestar perderá su derecho de preferencia por antigüedad. De no aceptar el empleo, o no contestar, perderá su derecho de preferencia por antigüedad. El empleado para tener derecho al puesto deberá haber ocupado uno igual al momento de la suspensión.

Sección 6: LA CRUZ ROJA AMERICANA, CAPÍTULO DE PUERTO RICO publicarán cada seis (6) meses, en un lugar visible para todos los empleados, una lista de antigüedad, remitiendo copia de la misma a LA UNIÓN. La lista contendrá el nombre del empleado, puesto que ocupa y fecha de empleo.²

² El Convenio Colectivo aplicable a los hechos es el que estaba vigente a la fecha de septiembre de 2001 y no el vigente de 1995 al 1998.

III. OPINIÓN

El 31 de agosto de 2001, la Cruz Roja Americana, por medio de su Oficial Principal Ejecutiva, Sra. Carmen Canino, en cumplimiento con el Convenio Colectivo en la Sección 1 del Artículo 18, sobre Reducciones de Personal y Antigüedad, notificó al Sr. Juan Eliza, Presidente de la Unión General de Trabajadores, sobre una reestructuración del Capítulo.

En dicha misiva, el Patrono informó a la Unión quienes serían los empleados afectados con la mencionada reestructuración, entre los que se encontraban las aquí querellantes, Raquel Cordero y Zulma Santiago, quienes entre otros, quedarían liberadas de sus funciones, efectivo el 15 de septiembre de 2001.³

La querellante Raquel Cordero, se desempeñaba como Secretaria I, en la Región Oeste.

La querellante Zulma Santiago, también se desempeñaba como Secretaria I, en la Región Norte.

De ambas querellantes, la única que estuvo presente durante la vista de arbitraje fue la señora Santiago, quien sostuvo, que para la fecha de su cesantía, trabajaba en la oficina de Arecibo y que además de ella, otras dos (2) empleadas fueron cesanteadas. Una cuarta persona fue trasladada al Centro Médico.

La señora Santiago planteó que, al momento de cesantearla no le ofrecieron un puesto; que no le ofrecieron oportunidades de empleo; que posteriormente le

³ Exhibit dos (2) Conjuntos.

ofrecieron un puesto en Ponce, pero que no lo aceptó por falta de transportación y que no le ofrecieron un puesto de Recepcionista surgido en San Juan.

El Convenio Colectivo en la Sección 2 del Artículo 19, supra, establece que al efectuar una reducción de personal se tomará en consideración lo dispuesto por la Ley Núm. 80 del 1976, según enmendada.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, dispone en el Artículo 2, que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento, entre otras, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento (inciso d).

En reunión sostenida por la Junta de Directores de la Cruz Roja Americana, Capítulo de Puerto Rico, el 16 de agosto de 2001, el abogado Nelson Biaggi planteó que el propósito de la misma era discutir el asunto del recorte de costos y sugirió evaluar la productividad de las Regiones Norte, Sur, Este y Oeste.

El Patrono presentó una especie de minuta de dicha reunión, de la que se desprende entre otras cosas, lo siguiente:

Ms. Lissette Vélez, accounting department, presented the cost incurred to operate each one of the regions. She also presented the revenues based on fundraising efforts and the sale of courses of the Health & Safety division. There are 5 persons working in each region. Based on the numbers presented and the results of operations these regions are not servicing the community efficiently and it cost the Puerto Rican Chapter to keep them operating. A total savings of over 250 thousand will result by eliminating the regions and

centralizing services so that we can serve the community and satisfy their growing needs.

By restructuring the organization the American Red Cross Puerto Rico Chapter we can create a more productive operation that will better service the needs of the community. Ms. Ana Elba Bravo suggested we present a new structure to the full board in which we can maximize the resources available in the organization.⁴

Como consecuencia de dicha problemática, el Patrono cerró las oficinas de Arecibo y Mayagüez y notificó a la Unión las cesantías y reubicaciones de los empleados afectados, con quince (15) días de anticipación cumpliendo con la disposición de la Sección 1 del Artículo 19, la que requiere que la notificación se haga a la Unión con diez (10) días de anticipación.

La Ley 80, supra, dispone además:

ART. 3 ORDEN DE RETENCIÓN DE EMPLEADOS. (29 L.P.R.A. Sec. 185c)

En cualquier caso en que se despidiésen empleados por las razones indicadas en los [11 LPRA incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b] de esta ley, el Patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcusa en favor

⁴ Exhibit número uno (1) del Patrono.

de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

(a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los [11 LPRA incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b] de esta ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

(b) En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.

Como pudimos observar, en el caso de las querellantes, las oficinas para las que prestaban servicios, fueron cerradas totalmente, por lo que el Patrono no tenía puestos que ofrecer a éstas empleadas en dichas localidades.

En el caso de estas empleadas, el Patrono estaba obligado a retenerlas, para ejercer funciones en otras localidades siempre y cuando existieran puestos vacantes, ó puestos ocupados por empleados de menor antigüedad, dentro de su clasificación ocupacional. (subrayado nuestro)

De acuerdo a la Ley 80, dicha preferencia se dará a los empleados despedidos, siempre que, dentro de los seis (6) meses, posteriores a su cesantía, el Patrono necesitara emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban las empleadas al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, tomando en consideración su antigüedad.

El Convenio Colectivo mejoró el término de los seis (6) meses extendiéndolo a un período de veinticuatro (24) meses, e insiste que para que el empleado tenga derecho al puesto, deberá haber ocupado uno igual al momento en que fue suspendido de su puesto.

Ambas querellantes, al momento de las cesantías, se desempeñaban como Secretaria I.

Para el mes de octubre del mismo año, la Sra. Ruth N. Maldonado ofreció a las querellantes un puesto de Secretaria I, en la región de Ponce, para el que ambas querellantes declinaron.^{5 6 7}

Con este ofrecimiento, el Patrono cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo.

Durante la vista de arbitraje, la Unión planteó que la Cruz Roja contrató una nueva empleada para ocupar el puesto de Recepcionista, el que pudo haber ocupado la señora Santiago.

⁵ Exhibit cuatro (4) Conjunto.

⁶ Exhibit cinco (5) Conjunto.

⁷ Exhibit seis (6) Conjunto.

A la Unión no le asiste la razón, la Ley 80, supra, es meridianamente clara al establecer que las empleadas de mayor antigüedad tendrán preferencia sobre empleadas de menor antigüedad cuando se trate de la misma clasificación ocupacional.

La señora Santiago se desempeñaba como Secretaria I, al momento de su cesantía y no como Recepcionista.

En cuanto a los nombramientos de Personal efectuados el 30 de agosto de 2001, el testimonio de la Sra. Ruth Maldonado, Directora de Recursos Humanos de la Cruz Roja, referente a que ninguna de las personas nombradas son empleadas de la Cruz Roja, sino que ésta recibe el recurso humano por medio de la propuesta Americorp Vista, no fue refutado.⁸

Por último, del mismo Convenio Colectivo se desprende que los empleados cesanteados tendrán derecho a ocupar otros puestos, siempre y cuando sean iguales al puesto que ocupaban al momento de la cesantía.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

El Patrono no violó el Convenio Colectivo en relación a las cesantías de las querellantes Zulma Santiago y Raquel Cordero.

⁸ Exhibit dos (2) de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 20 de septiembre de 2005.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy; 20 de septiembre de 2005 y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ROSALINA MELÉNDEZ
OFICIAL DE SERVICIOS
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA RUTH MALDONADO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CRUZ ROJA AMERICANA, CAPÍTULO DE PR
PO BOX 366046
SAN JUAN PR 00936-6046

LCDO ÁNGEL L TORRES ZEQUEIRA
PMB #157
1357 ASHFORD AVE SUITE 2
SAN JUAN PR 00907-1420

SR JOSÉ Á AÑESES
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III