

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIONES POR ACCIDENTES
DE AUTOMÓVILES (A. C. A. A.)
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE A. C. A. A.
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASOS NÚM.: A-07-218
A-07-1973**

**SOBRE: RECLAMACIÓN LICENCIA
DE VACACIONES**

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 7 de marzo de 2007. Al inicio de los procedimientos de rigor, las partes acordaron consolidar los casos A-07-218 y el A-07-1973, por éstos tratarse de la misma controversia. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 27 de abril de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante la "A. C. A. A." comparecieron: la Lcda. Sheila Pellot, Asesora Legal y Portavoz; la Lcda. Rebeca Negrón, Asesora Legal; el señor Rafael Cordero, Representante de la A. C. A. A.; y el señor Obed Rojas, Representante de la A. C. A. A.

Por la Unión Independiente de Empleados de A. C. A. A., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Reinaldo Pérez, Asesor Legal y Portavoz; la señora Margarita La Fuente, Presidenta de la Unión; y la señora Delia Rivera, Secretaria.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la A. C. A. A.:

Determinar si la instrucción del Patrono por conducto del Director Ejecutivo dirigida a la empleomanía de la Administración sobre el Programa Anual de Vacaciones esta conforme al Convenio Colectivo.

Por la Unión:

Determinar conforme las alegaciones de las partes, los hechos estipulados y el Convenio Colectivo si la directriz impartida por la A. C. A. A. de requerir a todos los empleados disfrutar al menos 30 días de vacaciones y la correspondiente enmienda al Plan de Vacaciones, viola o no el convenio. De determinar en la afirmativa la Ábitro determinará el remedio aplicable.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹ concluimos que el asunto específico a resolver es aquel propuesto por la Unión.

¹ ARTICULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

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.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XXVI
LICENCIA PARA VACACIONES

...

Sección 2: Los empleados disfrutarán de un mínimo de quince (15) días de vacaciones anuales de acuerdo con su programa anual de vacaciones que prepara la Administración en consulta con cada empleado unionado, de los cuales cinco (5) por lo menos serán consecutivos, tomando como base y dándole igual consideración a las necesidades del servicio, la no interrupción del mismo y las preferencias del empleado. En aquellos casos en que un empleado desee disfrutar veinte (20) días o más de vacaciones regulares, podrán ser disfrutadas en dos (2) términos durante el mismo año de así solicitarlo el empleado, siempre que no se afecte el servicio.

...

IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. En o alrededor de mayo del 2006, el Sr. Director Ejecutivo de la A. C. A. A., impartió instrucciones al efecto de que todo empleado debía tomar 30 días de vacaciones, según acumuladas durante el año, y que la confección del Plan de Vacaciones debía hacerse partiendo de esa directriz.
2. A raíz de esa directriz, el personal ejecutivo de todas las dependencias de la agencia exigió [sic] a los empleados que enmendaran el Plan de Vacaciones que ya había sido confeccionado el año anterior con el propósito de cumplir con la misma.

3. La Unión a nombre de sus miembros cuestionó y objetó oportunamente esa directriz. Como consecuencia de esto el Plan de Vacaciones se enmendó aplicándose la norma antes descrita, aún por encima de estas objeciones.
4. Como consecuencia de lo anterior en cuanto a algunos empleados, entró en controversia la aplicación del Artículo XXVI en el sentido de que algunos de estos no pudieron liquidar determinados días acumulados en exceso conforme la Sección 1 del Artículo XXVI. Al mismo tiempo los empleados fueron requeridos a disfrutar de sus vacaciones según el plan de vacaciones enmendado por la directriz mencionada.

V. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **Exhibit 1-** Convenio Colectivo, vigencia 2005-2008.
2. **Exhibit 2-** Carta de 31 de mayo de 2006, del Director Ejecutivo dirigida a los Directores Regionales y Directores de Departamentos.
3. **Exhibit 3-** Carta de 1 de junio de 2006, de la Presidenta de la Unión dirigida al Director del Departamento de Recursos Humanos.
4. **Exhibit 4-** Carta de 2 de junio de 2006, del Director Ejecutivo dirigida al Director del Departamento de Recursos Humanos.
5. **Exhibit 5-** Carta de 30 de agosto de 2006, del Director del Departamento de Recursos Humanos dirigida al Delegado de la Unión de la Oficina Regional de Mayagüez.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo, al impartir la directriz de requerirle a todos los empleados disfrutar de al menos 30 días de vacaciones y enmendar su Plan de Vacaciones.

El Patrono alegó que en ningún momento violó las disposiciones estipuladas en el Convenio Colectivo con relación al Plan de Vacaciones de los empleados. Sostuvo, que el Convenio Colectivo le reconoce a la A. C. C. A. la prerrogativa gerencial de implementar una sana administración; por tal razón, decidió activar un Plan de Vacaciones en donde el empleado disfrutaría de treinta (30) días de ésta licencia. Esto, tomando en consideración los intereses de los empleados, al igual que los intereses gubernamentales.

La Unión alegó que la directriz impartida por el Patrono de exigirle a los empleados el disfrute forzoso de treinta (30) días de vacaciones durante el año 2006, es contrario a lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo. Indicó, que el Convenio Colectivo sólo exige el disfrute de un mínimo de quince (15) días, de los cuales requiere el disfrute consecutivo de cinco (5) días.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, consideramos que al Patrono no le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo en su Artículo XXVI, sección 2, supra, sobre Licencia para Vacaciones, en lo pertinente establece, que será la Administración en consulta con cada empleado unionado quien preparará el programa anual de vacaciones. Este programa

requiere que cada empleado disfrute de un mínimo de quince (15) días de vacaciones anuales, de los cuales por lo menos cinco (5) serán consecutivos. Dicho programa anual de vacaciones será confeccionado tomando en consideración las necesidades del servicio y las preferencias de cada empleado. En caso de que el empleado quiera disfrutar de más de veinte (20) días de vacaciones regulares, lo podrá hacer en dos (2) términos durante el mismo año, de así solicitarlo.

El propósito del Convenio Colectivo consiste en plasmar los acuerdos logrados por las partes, luego de éstos haber sostenido una negociación colectiva. Más aún, se ha reconocido jurisprudencialmente que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes; por tal razón debe cumplirse con estricta rigurosidad. Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, 2007 J. T. S. 40; Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R. Inc., 144 D. P. R. 673 (1998). Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 D. P. R. 844 (1983). Siendo éste la herramienta reconocida y utilizada por los empleados unionados y los patronos para resolver sus discrepancias.

De otra parte, nuestro más alto foro ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal

de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471; Autoridad Metropolitana de Autobuses v. Junta de Relaciones del Trabajo, 114 D. P. R. 844 (1983).

En el caso de autos, el hecho que propicio la controversia fue la directriz impartida a los empleados, la cual le exige a éstos el disfrute forzoso de treinta (30) días de vacaciones durante el año 2006, enmendando así su Plan de Vacaciones. Sin embargo, el propio Convenio Colectivo en su Artículo XXVI, sección 2, supra, sobre Licencia para Vacaciones, es sumamente claro en cuanto al acuerdo alcanzado por ambas partes con relación al Plan de Vacaciones de los empleados, estableciendo la forma en que se llevara a cabo el proceso y los días a utilizarse. Dicha sección 2, supra, no deja dudas en cuanto a la intención de los contratantes, al estos haber pactado y aprobado que los empleados disfrutarán de un mínimo de quince (15) días de vacaciones anuales, de los cuales cinco (5) días serán consecutivos.

Ciertamente, éste Artículo XXVI, sección 2, supra, sobre Licencia para Vacaciones, no da margen a una interpretación más allá de lo que viene siendo la verdadera intención de las partes; el cual fue acordado y firmado tanto por la Unión como por el Patrono, para hacerlo formar parte del Convenio Colectivo vigente.

Indudablemente, la A. C. C. A. como Patrono, tiene la prerrogativa gerencial de determinar la forma y manera en que administra sus operaciones. Pero también tiene el compromiso, al igual que la Unión, de velar por el cumplimiento de todo aquello acordado en el Convenio Colectivo, y utilizarlo como instrumento para mantener la más cordial relación obrero-patronal. Por lo que, el hecho de que cualquiera de las partes

contratantes haya tomado una determinación que contravenga con alguna disposición del Convenio Colectivo, tiene el efecto de violar el mismo.

Luego de haber analizado toda la evidencia presentada por ambas partes, concluimos que el Patrono violó el Convenio Colectivo al impartir la directriz que tiene como efecto enmendar el Plan de Vacaciones de los empleados.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la A. C. C. A. violó el Convenio Colectivo al impartir la directriz de exigirle a los empleados el disfrute forzoso de treinta (30) días de vacaciones, enmendando el Plan de Vacaciones. Se ordena el cese y desista inmediato.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de noviembre de 2007.

lcm

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de noviembre de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA SHEILA PELLOT CESTERO
MELLADO & MELLADO VILLARREAL
165 AVE PONCE DE LEÓN OFICINA 202
SAN JUAN PR 00917-1233

SR RAFAEL A CORDERO RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
ACAA
P O BOX 364847
SAN JUAN PR 00936-4847

LCDO REINALDO PÉREZ RAMÍREZ
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIF MIDTOWN STE 208
SAN JUAN PR 00918

SRA MARGARITA LA FUENTE
PRESIDENTA UIE ACAA
URB ROOSEVELT
301 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III