

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

**SERVICIOS LEGALES DE PUERTO  
RICO INC. (S.L.P.R.)**  
(Patrono)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE SERVICIOS  
LEGALES (U.I.T.S.L.)**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-04-1830**

**SOBRE: CESANTÍAS**

**ÁRBITRO  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

## **I. INTRODUCCIÓN**

En reunión celebrada con el Árbitro suscribiente en nuestras oficinas en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico el 7 de julio de 2005, los Representantes Legales de ambas partes decidieron someter el caso de autos mediante alegatos escritos de derecho, además de someter cada una sus respectivas Relaciones de Hechos y sus respectivos Proyectos de Sumisión y que fuera el Árbitro suscribiente quien concluyera los hechos relevantes en el caso de autos, así como la sumisión para su Resolución Final y Mandatoria.

Se le concedió a las partes hasta el 15 de julio de 2005 para someter sus respectivas relaciones de hechos así como la prueba documental de cada una.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el 23 de septiembre de 2005, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos en apoyo de sus posiciones.

Compareció por Servicios Legales de Puerto Rico, Inc., en adelante “**el Patrono**” o **S.L.P.R.**” la Lcda. Justa Aponte Pedraza, Asesora Legal y Portavoz.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, en adelante “**la Unión**” o **U.I.T.S.L.** compareció el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión en este caso, conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIV – Sobre la Sumisión en su inciso b,<sup>1</sup> entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Que el Árbitro determine si Servicios Legales de Puerto Rico cumplió o no con el requisito de notificar las cesantías de los empleados pertenecientes a la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales a ser efectiva el 31 de diciembre de 2003, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

## II. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

### ARTÍCULO 21

#### CESANTÍAS

**Sección 1:** La Corporación sólo cesanteará trabajadores por las siguientes causas:

---

<sup>1</sup> En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión llegada la fecha de 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.

- A. Reducción de los fondos del Programa.
- B. Cierre de cualquier centro o unidad de servicio.
- C. Reorganización del Programa.

**Sección 2** . . . .

**Sección 3** . . . .

**Sección 4** . . . .

#### **Sección 5**

Cuando existiere la necesidad de efectuar una cesantía, la Corporación notificará a la Unión por correo certificado, con no menos de sesenta (60) días de anticipación, la fecha de efectividad de la misma y las plazas que quedaron afectadas por ésta, precisando clasificaciones. Dentro del período comprendido por los primeros treinta (30) días de los sesenta (60) señalados, la Unión determinará y notificará así a la Corporación cómo se efectuará la reducción de personal y la relocalización de los trabajadores afectados en las plazas disponibles en el Programa, dentro de la Unidad Apropriada. Estas plazas disponibles sólo serán ocupadas por el personal que, al momento de notificar la cesantía, sean parte de la Unidad Apropriada. Si la Unión no actúa dentro del término aquí dispuesto, la Corporación procederá a la cesantía de conformidad con lo establecido en las secciones precedentes.

#### **IV. DETERMINACIONES DE HECHOS**

1. Por motivo de una reducción sustancial de aproximadamente tres (3) millones de dólares en los Fondos asignados por la Legal Services Corporation en adelante "L.S.C." quien es la principal proveedora de Fondos de Servicios Legales de Puerto Rico Inc., en adelante "S. L. P. R." el 31 de octubre de 2003, la Junta de Directores de "S. L. P.

R." aprobó un Plan de Contingencia (cesantías) del Personal de Apoyo, el cual era principal y mayormente secretarial. (Véase el Apéndice 1 del Patrono).

2. Ese mismo día, el 31 de octubre de 2003, "S.L.P.R." le notificó dicha decisión a la Unión. Dicha notificación se hizo vía facsímil (fax) ese mismo día. La notificación también se hizo por correo ordinario. (Véase el Apéndice 2 del Patrono).

3) El 12 de noviembre de 2003 S.L.P.R. le volvió a emitir copia por correo certificado con acuse de recibo de la notificación de Cesantía y una citación para una reunión entre las partes a la Sra. Blanca I. Rodríguez, Presidenta de la Unión. (Véase el Apéndice 3 del Patrono).

4) Las treinta y seis (36) empleadas que se vieron afectadas por el Plan de Cesantías fueron informadas de que ésta tendría efecto el 31 de diciembre de 2003. (Véase el Apéndice 4 del Patrono).

5) El 5 de noviembre de 2003, la Unión por medio de su Presidenta presentó una querrela contra "S.L.P.R." alegando en síntesis que el Patrono había violado el Convenio Colectivo vigente entre las partes al no haber notificado la cesantía conforme al Artículo 21, Sección 1, del Convenio Colectivo, por lo que la cesantía sería ilegal. (Véase el Apéndice 5 del Patrono).

6) Mediante carta del 17 de noviembre de 2003, el Lcdo. Luis F. Maldonado Guzmán, Director Ejecutivo de "S.L.P.R.", procedió a denegar la querrela luego de haberse reunido ese mismo día con la Presidenta de la Unión. (Véase el Apéndice 6 del Patrono).

7) De conformidad con el Artículo 7 sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo vigente, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 15 de diciembre de 2003.

8) El Patrono continuó sus gestiones y esfuerzos para obtener fondos adicionales del Gobierno de Puerto Rico por medio y mediante la aprobación de una Resolución Conjunta de la Legislatura de Puerto Rico.

El 7 de enero de 2004 la entonces Gobernadora de Puerto Rico, Honorable Sila María Calderón firmó la Resolución Conjunta núm. 3747.

Dicha Resolución Conjunta asignaba originalmente cuatro (4) millones dólares a S.L.P.R. comenzando el año fiscal 2003-2004 a ser utilizados prioritariamente para retener trabajadores y además para otros propósitos y necesidades programáticas.

No obstante, la señora Gobernadora de Puerto Rico efectuó un veto de línea reduciendo la cantidad a un (1) millón de dólares. (Véase el Apéndice 7 del Patrono).

9) El 7 de enero de 2004 el Director Ejecutivo de S.L.P.R. le notificó al Presidente de la Junta de Directores, el Lcdo. Arturo L. Hernández González sobre la aprobación de la medida y le solicitó que convocara al Comité Ejecutivo y posteriormente a la Junta de Directores a una reunión extraordinaria para dejar sin efecto el Plan de Contingencia y las cesantías de los 36 empleados afectados pertenecientes a la Unión.

El Director Ejecutivo señaló además, que los Funcionarios Gubernamentales tales no podían precisar cuando estaría disponible la suma aprobada, lo que podía tardar de dos (2) a tres (3) semanas, según el proceso y la tramitación de estos asuntos en los que

interviene entre otros la Oficina de la Gobernadora, la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Departamento de Hacienda, el Departamento de Justicia y el Departamento de Estado.

Por otro lado, por la Rama Legislativa, ambos cuerpos parlamentarios tenían que efectuar otros trámites sobre las piezas aprobadas.

10) Por otro lado, el personal de S.L.P.R. había estado en receso navideño el cual comenzó el 17 de diciembre de 2003 y terminó el 6 de enero de 2004, reincorporándose el personal en sus trabajos el 7 de enero de 2004.

11) La Unión y el Director Ejecutivo de S.L.P.R. estuvieron discutiendo la petición de la Unión para que las empleadas cesanteadas comenzaran a trabajar aunque la Junta de Directores de S.L.P.R. no había dejado sin efecto la cesantía.

A estos efectos el 9 de enero de 2004 el Director Ejecutivo le envió a la Unión un proyecto de estipulación el cual no fue aprobado por la Unión según carta del 10 de enero de 2004. (Véase Apéndices 8 y 9 del Patrono).

12) El Comité Ejecutivo de la Junta fue convocado para el 13 de enero de 2004 y éste aprobó hacer la siguiente recomendación al pleno de la Junta de Directores de S.L.P.R.:

- “1. El Comité Ejecutivo de la Junta de Directores de SLPR acuerda recomendar a la Junta de Directores de esta Corporación aprobar la reinstalación de los empleados que fueron incluidos en el Plan de Contingencia y Cesantías aprobado el 31 de octubre de 2003 con efectividad dicho Plan al 31 de diciembre de 2003.

“2. La reinstalación sería efectiva el martes, 20 de enero de 2004. Esta recomendación está sujeta a que la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, en representación de las 36 empleadas afectadas por las cesantías acuerden con la Gerencia de la Corporación que recibirán el pago de sus salarios y beneficios marginales una vez la Corporación tenga disponibles los fondos asignados y aprobados mediante la Resolución Conjunta de la Cámara 3747 aprobada por la Asamblea Legislativa el 13 de noviembre de 2003 y avalada por la Asamblea Legislativa el 13 de noviembre de 2003 y avalada por la Gobernadora de Puerto Rico el 7 de enero de 2004. Bajo esta condición el pago de salarios y beneficios marginales será prospectivo a partir del 20 de enero de 2004.

“3. En el acuerdo entre la Gerencia, la UITSL, y los empleados afectados por las cesantías y representados por dicha Unión deberá incluirse que éstos reconocen y aceptan que, aunque se reinstalen en sus trabajos a partir del 20 de enero de 2004, SLPR no podrá efectuar pago alguno hasta tanto los fondos indicados le sean transferidos a la Corporación. La violación sobre éstas recomendaciones fue unánime.” (Véase el Apéndice 10 del Patrono, página 3).

13) La Junta de Directores de S.L.P.R. conforme a las disposiciones reglamentarias de dicho organismo se reunió el 16 de enero de 2004. En esa reunión estuvieron presentes entre otras personas la Presidenta de la Unión y el Asesor Legal de la Unión Lcdo. José Carreras Rovira. El licenciado Rovira se dirigió a la Junta y expuso que las

empleadas afectadas por la cesantía estaban dispuestas a regresar a trabajar el 7 ó el 8 de enero de 2004, a más tardar. (Véase el Apéndice 10 del Patrono, página 7).

14) Sobre dicho asunto el Director Ejecutivo de S.L.P.R. expresó que cuando se le planteó la disposición de los empleados a trabajar, aún no se había aprobado la Resolución de la Cámara 3747 y que tardarían varias semanas en lo que dichos fondos estuvieran disponibles para ser usados en el pago de salarios y beneficios marginales de los empleados afectados.

15) La Junta de Directores aprobó las tres (3) recomendaciones que le hizo el Comité Ejecutivo de ese cuerpo, enmendando el segundo párrafo en su última oración para que leyera:

“Se solicitará opinión al Secretario del Trabajo, a la Comisión Laboral del Colegio de Abogados, al “General Counsel” y al Contralor y se recibirá cualquier otro estudio concerniente a este punto en cuanto a si les puede pagar a estos empleados cesanteados retroactivo al 7 de enero, fecha en que indicaron su disponibilidad para comenzar labores.”  
(Véase el Apéndice 10 del Patrono, página 8).

16) El 16 de enero de 2004, durante la reunión de la Junta de Directores, se firmó un acuerdo en manuscrito entre el Patrono y la Unión en el cual las partes acordaron que el personal objeto de la cesantía acepta recibir su paga una vez los fondos provistos en la Resolución de la Cámara fuesen transferidos a S.L.P.R. (Véase los anejos del Apéndice 10 del Patrono).

17) El personal cesanteadado se integró a su trabajo el 20 de enero de 2004, siendo los empleados notificados a través de su Presidenta de la Unión y los Gerentes y supervisores inmediatos de cada uno ellos. (Véase el Apéndice 11 del Patrono).



18) A los empleados cesanteados se les había informado que podían acogerse a los beneficios del desempleo durante el tiempo de la cesantía.

Esta información estaba incluida en una de las cláusulas del Proyecto de Estipulación sometido a la Unión el 9 de enero de 2004. (Véase el Apéndice 8 del Patrono, párrafo núm. 8).

19) El 29 de enero de 2004 el Presidente de la Junta de Directores de S.L.P.R. envió cartas al General Counsel of the Legal Services Corporation, al Secretario del Trabajo de Puerto Rico, al Contralor de Puerto Rico, y a la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Puerto Rico donde les solicitaba una opinión sobre la procedencia y la legalidad del pago de los días 7 al 19 de enero de 2004, período durante el cual el personal o prestó servicios a S.L.P.R. (Véase el Apéndice 12 del Patrono).

20) La respuesta de Legal Services Corporation, "L.S.C." sobre la consulta que se le hiciera sobre el uso de los fondos para el pago del tiempo no trabajado fue que S.L.P.R. no puede utilizar fondos de esa corporación para el pago retroactivo de salarios a empleados durante un tiempo en que estos estuvieron cesanteados y no estaban trabajando en S.L.P.R.

En cuanto a los fondos del Gobierno de Puerto Rico obtenidos por legislación, el General Counsel de la "L.S.C." opinó que:

Como tal esta oficina no ofrece opinión alguna sobre el caso de otros fondos que no son de L.S.C. para el propósito indicado; la permisibilidad para que Servicios Legales de Puerto Rico use otros fondos que no son de L.S.C. para el propósito indicado es un asunto que corresponde a

cualquiera Autoridad aplicable a la otorgación de esos fondos. (Véase Apéndices 13 y 14, página 3 del Patrono).

21) Por decisión y delegación de la Junta de Directores de SLPR, la Lcda. Olga Nigaglioni Cruz, Tesorera de la Junta, el Lcdo. Luis E. Maldonado Guzmán, Director Ejecutivo de SLPR y el Sr. José J. Laboy, Contralor de SLPR se reunieron con el Lcdo. Alfonso Christian, Asesor Legal en Asuntos Laborales y el CPA, Orlando Rivera, Jefe de los Auditores de la Oficina del Contralor. En síntesis, estos fueron informados que esa Oficina no emite opiniones sobre el uso de fondos públicos cuyo uso, posteriormente podrían auditar. Además, los oficiales de la Oficina del Contralor les indicaron que ellos entienden que a tenor con la Constitución de Puerto Rico y a tenor con otras leyes, no procede el pago de los días comprendidos desde el 7 al 19 de enero de 2004 que está reclamando la Unión porque no los trabajaron. (Véase el Apéndice 15 del Patrono, páginas 4 y 5).

22) El 28 de enero de 2004 el Patrono de conformidad con el Artículo 21, Sección (8) del Convenio Colectivo le liquidó las vacaciones acumuladas hasta el 31 de diciembre de 2003 al personal cesanteado. (Véase el Apéndice 16 del Patrono).

23) El 30 de enero de 2004 el Director Ejecutivo de S.L.P.R. le envió un memorando a todo el personal cesanteado aclarando ciertas interrogantes en cuanto al envío de los cheques de liquidación de vacaciones. (Véase el Apéndice 17 del Patrono).

24) El 11 de febrero de 2004 la Presidenta de la Unión, junto con una carta dirigida al Director Ejecutivo de S.L.P.R. le devolvió treinta (30) cheques de vacaciones de los

empleados cesanteados y solicitó que se les restituyera a dichos empleados el balance de vacaciones. (Véase el Apéndice 18 del Patrono).

El 17 de febrero de 2004 el Director Ejecutivo contestó dicha carta. (Véase el Apéndice 19 del Patrono).

25) El 17 de febrero de 2004 el Patrono recibió el cheque núm. 01187840 expedido por el Departamento de Hacienda por la cantidad de un (1) millón de dólares correspondiente a la resolución. (Véase el Apéndice 20 del Patrono).

## V. POSICIONES DE LAS PARTES

### POSICIÓN DE SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO

Que la SLPR notificó a la UITSL del plan de cesantías con sesenta (60) días de anticipación de la fecha de efectividad de las mismas. En la notificación se incluyeron las plazas a quedar afectadas, así como las debidas clasificaciones. Además, la Unión se enteró de la aprobación del plan de cesantías ya que estuvo presente y participó activamente durante la reunión de la Junta de Directores donde se aprobó el plan de cesantía. El no haber recibido la notificación, además, de por vía facsímil y correo ordinario, por correo certificado no hace nulo el plan de cesantía.

### POSICIÓN DE LA UNIÓN

La Unión sostiene que a base de la información presupuestaria informada por el Director Ejecutivo de S.L.P.R., la Junta de Directores de la Corporación aprobó un Plan de Contingencia (cesantías que afecto a 36 unionadas, efectivo el 31 de diciembre de 2003 ya que no tenía fondos para pagar dicho personal más allá del 31 de diciembre de 2003).

Que ese mismo día Servicios Legales de Puerto Rico le notificó a la Unión vía fax y por correo ordinario, ello en violación al Convenio Colectivo en su Artículo 21, Sección 5.

Alega la Unión que la notificación efectuada por S.L.P.R. no cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo y que por lo tanto la cesantía decretada fue ilegal.

Además, la Unión sostiene que a los empleados cesanteados les corresponde el pago por los días trabajados en el período comprendido entre el 7 y el 19 de enero de 2004.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la abundante prueba documental sometida por las partes en el caso de autos, somos de opinión que **no** le asiste la razón a la Unión y **sí** al Patrono y por lo tanto la querella no procede y debe desestimarse. Veamos

Inicialmente debemos señalar que en este caso la controversia planteada y alegada por la Unión, según surge y consta de la querella radicada por ésta en este foro de arbitraje, el 15 de diciembre de 2003, gira en torno a si el Patrono cumplió o no con el requisito de notificar la cesantía de los empleados pertenecientes a la Unión a ser efectiva el 31 de diciembre de 2003, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes, específicamente el Artículo 21, Sección 5, supra.

Posteriormente fue que la Unión levantó la otra controversia relacionada con el pago del tiempo no trabajado por los empleados cesanteados durante el período comprendido entre el 7 al 19 de enero de 2004, la cual no fue incluida en la querella

original del caso de autos que trata específicamente sobre la notificación de la cesantía hecha el 31 de octubre de 2003.

Es decir, la petición que hace la Unión en el sentido de que a los empleados cesanteados les corresponde el pago por los días no trabajados en el período comprendido entre el 7 y el 19 de enero de 2004 no está comprendida, ni forma parte de la querrela del caso de autos, radicada el 15 de diciembre de 2003 ante este foro de arbitraje por la Unión.

Esa alegación se trajo posteriormente y la Unión nunca presentó una querrela específica sobre este aspecto conforme a los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo.

Es importante señalar que S.L.P.R. es una corporación sin fines de lucro que opera mediante la asignación de fondos. La Corporación no controla o determina la asignación de fondos que se reciben para la operación y administración del Programa.

El 31 de octubre de 2003, la Junta de Directores de S.L.P.R. aprobó un Plan de Contingencia (cesantías) de Personal de apoyo, principalmente secretarial. Esta situación sucedió a raíz de la reducción sustancial de tres (3) millones de dólares en los fondos asignados por L.S.C., quien es el principal proveedor de fondos de S.L.P.R.

El Plan de Cesantías iniciado y posteriormente llevado a cabo por S.L.P.R. se fundamentó en una reducción de fondos del programa por parte de su principal proveedor de fondos.

El Convenio Colectivo dispone en su Artículo 21 - Cesantías - Sección 1, lo siguiente:

**La Corporación sólo cesanteará trabajadores por las siguientes causas:**

**A. Reducción de los fondos del Programa.**

**B. Cierre de cualquier centro o unidad de servicio.**

**C. Reorganización del Programa.  
(subrayado nuestro)**

Surge claramente de lo anterior que una reducción de fondos del programa es causa o motivo para cesantear trabajadores.

Fue por esta razón o motivo que se tomó la decisión de llevar a cabo un Plan de Cesantías.

Por otro lado el Convenio Colectivo establece en su Artículo 21, Sección 5 del procedimiento a seguir al momento de llevar a cabo una cesantía.

Dicho Artículo dispone que la notificación se hará con no menos de sesenta (60) días de anticipación a la fecha de efectividad de la misma; que se notificara por correo certificado y las plazas que quedaron afectadas por ésta, precisando las clasificaciones.

El Patrono el día 31 de octubre de 2003 le notificó a la Presidenta de la Unión que el Plan de Cesantías sería efectivo el 31 de diciembre de 2003, dando así la notificación de las cesantías con no menos de sesenta (60) días de notificación.

En cuanto a las plazas y clasificaciones que quedarían afectadas el Patrono le detalló a la Unión en la carta del 31 de octubre de 2003, que veintinueve (29) Secretarías Legales, una Secretaria y seis (6) Oficiales de Procesamiento de Datos incluyendo la lista de empleados afectados por el Plan, serían las plazas y clasificaciones afectadas.

Con relación al método utilizado por el Patrono para la notificación, ésta se hizo vía facsímil (fax) el 31 de octubre de 2003 fecha en que se aprobó la cesantía y también se hizo por correo ordinario ese mismo día, siendo ésta última notificación recibida según la propia Unión el 4 de noviembre de 2003.

El 12 de noviembre de 2003 el Patrono le volvió a remitir a la Unión copia por correo certificado con acuse de recibo de la notificación de la cesantía y una citación para una reunión entre las partes.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que el propósito cardinal de esta disposición es que la Unión tenga conocimiento de la cesantía con por lo menos sesenta (60) días de antelación y tener la certeza de ese hecho.

El Patrono utilizó el sistema más rápido con que contaba para enviarle la notificación a la Unión, que fue por vía facsímil (fax) con la constancia de que la Unión la recibió ese mismo día. (Véase el párrafo núm. 2 de las Determinaciones de Hechos).

También se le envió la notificación por correo ordinario ese mismo día.

De hecho, la propia Presidenta de la Unión, Sra. Blanca Rodríguez Avilés estuvo presente en la reunión de la Junta de Directores de la Corporación donde se aprobó y decretó la cesantía. (Véase el Apéndice 1, página 2 del Patrono; Listado de las personas presentes en dicha reunión en el apartado de personal del Programa y otros).

A tenor con lo antes señalado sobre el conocimiento que tuvo la Unión sobre la cesantía, no resulta lógico ni razonable, ni nos persuade la Unión al intentar alegar la presunta, ilegalidad o nulidad de las cesantías sencillamente porque no recibió la notificación por correo certificado.

La Unión no solo tuvo conocimiento de las cesantías con no menos de sesenta (60) días de anticipación sino también de las razones para la misma.

El 5 de noviembre de 2003, la Presidenta de la Unión suscribió la querrela del caso de autos dirigida al Patrono alegando violaciones al Convenio Colectivo, específicamente al Artículo 21 en lo relacionado a la notificación del Plan de Cesantías. La querrela fue recibida por el Patrono el 10 de noviembre de 2003 a las 11: 29 a.m.

De la propia querrela presentada por la Presidenta de la Unión se desprende claramente que la Unión advino en conocimiento de la aprobación de la propuesta cesantía el mismo 31 de octubre de 2003 y recibida por correo el 4 de noviembre de 2003.

De hecho la Unión no ha negado, alegado o argumentado en contrario de que efectivamente al 31 de octubre de 2003 haya advenido en conocimiento del Plan de Cesantía.

Somos de opinión que el Plan de Cesantías llevado a cabo por el Patrono estuvo fundamentado en una de las causas, de hecho la primera que aparece en el Convenio Colectivo y por consiguiente no fue en contravención a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

De igual manera, la notificación de las cesantías se realizó con la anticipación requerida en el Convenio Colectivo incluyendo a su vez las plazas y las clasificaciones a ser afectadas.

En cuanto a la petición que hizo la Unión posteriormente, en enero de 2004 a los efectos de que el personal cesanteado reciba salarios por el período comprendido entre



el 7 al 19 de enero de 2004, además, de que en dicho período no prestaron servicio alguno, resolvemos que esa controversia no es objeto de la presente querrela.

La Unión parece entender que si la cesantía fue nula por no notificarse por correo certificado, entonces los empleados afectados por la cesantía deben recibir los salarios durante dicho período aunque no hubieran prestado servicio alguno.

Se equivoca la Unión.

No surge del Convenio Colectivo vigente entre las partes disposición alguna que obligue al Patrono a pagar salarios por servicios que no se han prestado.

La excepción a esto sería en casos de despido que se hagan sin justa causa y dónde el Árbitro así lo determine y ordene la reinstalación del empleado a su posición.

Tampoco tenía el Patrono la facultad de llamar a trabajar a los empleados hasta que la Junta de Directores se reuniera y dejara sin efecto la cesantía decretada por razones muy validas; la carencia de fondos para operar y el cumplir con las responsabilidades del programa.

Además, concurrimos con la Asesora Legal del Patrono cuando en su alegato escrito a las páginas 13 y 14 del mismo está argumenta lo siguiente:

“Ordenar el pago de salarios retroactivo al 7 de enero de 2004, presentaría además el siguiente cuadro:

- Se estaría ordenado un pago de salarios para una fecha en que estaba vigente el Plan de Contingencia y de Cesantías, y por el cual los empleados afectados no podían estar prestando servicios. Este Plan de Contingencia y de

Cesantías, a la luz de los factores que motivaron su implantación fue perfectamente válido. Mantener a dichos empleados trabajando ante la insuficiencia de fondos hubiera sido un acto de irresponsabilidad, el cual también hubiera colocado a la Corporación en violación a lo establecido por L.S.C., entidad que aporta la mayor parte de los fondos con que opera la Corporación.

Se estaría ordenando el pago de salarios por servicios que no fueron prestados, y durante un tiempo en que no podían prestar los mismos.

Ni las leyes laborales aplicables ni el Convenio Colectivo vigente entre las partes proveen para el pago por trabajo que no se ha realizado, excepto cuando haya mediado culpa o negligencia de parte del Patrono, lo cual ante el cuadro de hechos y circunstancias que rodean esta situación no es de aplicación.”

A base de la prueba documental desfilada en la vista de arbitraje del caso de autos resolvemos que el Patrono actuó de buena fé y trató de que sus empleados no se vieran afectados.

Finalmente el Patrón gestionó y obtuvo de la Legislatura de Puerto Rico que se le asignaran fondos adicionales para garantizar la continuidad de empleo del personal

afectado por la cesantía. Dichos fondos finalmente fueron aprobados por la entonces Gobernadora de Puerto Rico, Honorable Sila María Calderón.

Por otro lado, en opiniones solicitadas a L.S.C. sobre la alegación del pago de salarios por el tiempo en que los empleados estuvieron cesanteados, ésta indicó que dicho pago no se podría efectuar de los fondos provistos por ella.<sup>2</sup> Por otro lado, y con respecto a los fondos provistos por la Legislatura de Puerto Rico, la Oficina del Contralor, aunque no lo puso por escrito, opinó preliminarmente que a tono con la Constitución y las leyes aplicables no procede el pago porque no los trabajaron.<sup>3</sup>

La cesantía fue finalmente dejada sin efecto en reunión de la Junta de Directores celebrada el 16 de enero de 2004 y se autorizó el regreso de los empleados afectados el 20 de enero de 2004. Durante la reunión la Unión y S.L.P.R. firmaron un Acuerdo en el cual se acordó que los empleados regresarían el 20 de enero de 2004 y aceptaban recibir su paga una vez los fondos aprobados mediante la R.C. de la C. 3747 fueran transferidos a S.L.P.R.. (Véase Apéndice 10 del Patrono).

En mérito del análisis y conclusiones antes señalados, de las disposiciones del Convenio Colectivo vigente, así como del estudio y análisis de la prueba documental desfilada en la vista de arbitraje, resolvemos que la notificación dada por el Patrono a la Unión fue suficiente y cumplió con el propósito de que la Unión fuera notificada con no menos sesenta (60) días de anticipación de la cesantía, que la misma cumplió con el espacio de tiempo requerido para tomar la acción llevada a cabo por el Patrono con la

---

<sup>2</sup> Véase el Apéndice 13 del Patrono.

<sup>3</sup> Véase el Apéndice 15 del Patrono páginas 4 y 5.

debida relación detallada de las plazas y clasificaciones envueltas y la cual fue fundamentada en la primera de las causas incluidas en el Artículo 21, Sección 1, supra, del Convenio Colectivo como causas para cesantías.

Resolvemos además, que la petición de la Unión a los efectos de que las empleadas afectadas por la cesantía reciban el pago de salarios no prestados durante el período comprendido entre el 7 al 19 de enero de 2004, no forma parte de la presente querrela y no es arbitrable y aún si lo hubiese sido, por los fundamentos antes señalados el pago de salarios por el período en cuestión no procede.

Por lo tanto y en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresados en el transcurso de esta opinión, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

El Patrono cumplió con el requisito de notificar las cesantías de los empleados pertenecientes a la Unión a ser efectiva el 31 de diciembre de 2003 conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de octubre de 2005.

---

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 13 de octubre de 2005; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA BLANCA I RODRÍGUEZ AVILÉS  
PRESIDENTA  
UNIÓN INDEP DE TRABAJADORES  
SERVICIOS LEGALES DE PR  
PO BOX 23140  
SAN JUAN PR 00931-3140

LCDO LUIS E MALDONADO GUZMÁN  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CORP SERVICIOS LEGALES DE PR  
PO BOX 9134  
SAN JUAN PR 00908-9134

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 207  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918-9998

LCDA JUSTA APONTE COLLAZO  
APONTE PEDRAZA LAW OFFICES  
PO BOX 192276  
SAN JUAN PR 00919-2276

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III**