

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

COMPANÍA DE COMERCIO Y
EXPORTACIÓN DE PUERTO RICO
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-2132

SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO ARTÍCULO 39
VACACIONES

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA .

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 14 de agosto de 2012.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y el Sr. Julio Sierra, querellante. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo "la Compañía", compareció la Lcda. Vanessa Y. Jiménez Cuevas, asesora legal y portavoz. A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. No obstante, a través de sus Representantes Legales, concurrieron en estipular los hechos y exhibits, renunciar a la vista y acordaron someter, para la consideración del suscribiente, sendos memorandos

de derecho. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 14 de agosto de 2012, fecha en que venció el término concedido para la radicación de los memorandos de derecho.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía actuó conforme a la Orden Ejecutiva del Gobernador, el Convenio Colectivo y conforme a derecho al solicitar al empleado que agote el exceso de la licencia de vacaciones. [Sic].

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 39 VACACIONES

...

Sección 5: Todo empleado tendrá que disfrutar entre veinte (20) y treinta (30) días laborables de vacaciones anuales, y ningún funcionario podrá impedir irrazonablemente, el disfrute de este derecho. Se permitirá que el número de días laborables de vacaciones anuales pueda ser fraccionado a no menos de diez (10) días laborables.

...

Sección 7: La contabilidad de las vacaciones se hará por año natural. La Compañía vendrá obligada a indicarle individualmente a cada empleado, cada tres (3) meses, el balance de vacaciones que tiene acumulado. Un empleado podrá acumular hasta un máximo de sesenta días de vacaciones regulares, y el cien por ciento (100%) de exceso de dichos días deberá ser pagado por la compañía a este al finalizar cada año fiscal.

ARTÍCULO 50 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: La unión acepta que la Compañía retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como, el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal facultad y

control no haya sido expresamente limitados por los términos del Convenio.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2007-2011)- Exhibit 1 Conjunto.
2. Orden Ejecutiva OE-2009-004 Exhibit 2 Conjunto.
3. Comunicación fechada el 18 de junio de 2009 - Exhibit 3 Conjunto.
4. Comunicación fechada el 25 de junio de 2009 -Exhibit 4 Conjunto.
5. Comunicación titulada Plan de vacaciones fechada el 29 de junio de 2009 - Exhibit 5 Conjunto.
6. Comunicación fechada el 20 de octubre de 2009 - Exhibit 6 Conjunto.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba documental, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha en que acaecieron los hechos existía entre las partes un Convenio Colectivo con vigencia desde 16 de marzo de 2007 hasta 15 de marzo de 2011¹.
2. El 10 de febrero de 2009, el otrora gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G. Fortuño, emitió la orden ejecutiva OE-2009-004²; Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico Estableciendo Medidas Adicionales de Austeridad, Disciplina y Reducción de Gastos. Dicha orden en su inciso SÉPTIMO dispone:

¹ Exhibit Número 1 Conjunto.

² Exhibit Número 2 Conjunto.

Vacaciones. Cada agencia deberá desarrollar e implantar de forma inmediata un plan para reducir la acumulación de días de vacaciones por parte de sus empleados. El objetivo de estos planes es que cada empleado tenga acumulado una cantidad de días no mayor a los días de vacaciones correspondientes a 12 meses de servicio.

3. A tenor con las disposiciones de la mencionada Orden Ejecutiva, la cual obligaba a las agencias a desarrollar e implantar de forma inmediata un plan para reducir los días de vacaciones acumuladas, la Compañía implementó un plan para reducir la acumulación de días a un máximo de treinta (30) días al 31 de diciembre de 2009.
4. Así las cosas, mediante comunicación escrita fechada el 25 de junio de 2009³, la Compañía le notificó al Sr. Iván Ramos Acosta, oficial de servicios de la Unión General de Trabajadores, lo siguiente:

A tenor con las disposiciones de la Orden Ejecutiva Núm. 2009-04 la cual obliga a las agencias a desarrollar e implantar de forma inmediata un plan para reducir la acumulación de días de vacaciones por parte de los empleados, debemos reducir la acumulación de días por vacaciones al 31 de diciembre de 2009, a la cantidad máxima de treinta (30) días. A esos efectos le informamos que estaremos dando seguimiento para que todo personal de la CCE que tenga acumuladas vacaciones regulares en exceso de treinta (30) días agote el exceso a los efectos de culminar el año natural 2009 en cumplimiento con la Orden Ejecutiva antes mencionada.

...

5. Mediante comunicación escrita fechada el 29 de junio de 2009⁴, la Sra. Janet González Guzmán, directora de Recursos Humanos le notificó al Sr. Rolando

³ Exhibit Número 4 conjunto.

⁴ Exhibit Número 5 conjunto.

Ramos, supervisor de Mantenimiento y Conservación (supervisor inmediato del Sr. Julio Sierra, querellante) que el señor Sierra debía coordinar el disfrute de sus vacaciones, debido a que no tenía vacaciones programadas para el año 2009.

6. Mediante comunicación escrita fechada el 20 de octubre de 2009, la señora González Guzmán le notificó a la Lcda. Myra Díaz, directora de Bienes Raíces, que para cumplir con la Orden Ejecutiva Núm. 2009-04, era necesario que coordinara con sus empleados el disfrute de los excesos de vacaciones, adicionales a las ya programadas en el plan de vacaciones de 2009. En dicha misiva le incluyó una lista de cinco (5) empleados entre los cuales figuraba el Sr. Julio Sierra, querellante. Este, según se desprende de dicha misiva, tenía doce (12) días en exceso de los treinta (30) días.
7. Ante la negativa del querellante, Sr. Julio Sierra, en someter su plan de vacaciones, mediante comunicación escrita fechada el 26 de octubre de 2009, la Compañía le impartió una directriz al querellante de agotar el exceso del balance de licencias de vacaciones.
8. El 3 de noviembre de 2009, la Unión, inconforme con la acción de la Compañía, radicó la querrela.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que la Compañía violó las disposiciones del Artículo 39, Sección 7 del Convenio Colectivo al obligar al querellante Julio Sierra a agotar el exceso de treinta (30) días de su licencia de vacaciones. Esta alegó, en síntesis, que dicha acción

constituyó una alteración unilateral de las condiciones de trabajo acordadas por las partes en el Convenio Colectivo.

Por su parte, la Compañía alegó que actuó conforme a la Orden Ejecutiva Núm. 2009-04 y conforme al Convenio Colectivo, supra, al ordenar al querellante, Sr. Julio Sierra, que agotara el exceso de treinta (30) días acumulados de licencia de vacaciones. Que la actuación de la Compañía no ha sido arbitraria, caprichosa, ilegal ni contraria a derecho.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la Compañía violó el Convenio Colectivo o no al requerirle al querellante, Sr. Julio Sierra, que agotara el exceso de la licencia de vacaciones conforme a la Orden Ejecutiva Número OE-2009-04. Dicha Orden dispuso ente otras cosas lo siguiente:

...

Séptimo: VACACIONES. Cada agencia deberá desarrollar e implantar de forma inmediata un plan para reducir la acumulación de días de vacaciones por parte de sus empleados. El objetivo de estos planes, es que cada empleado tenga acumulado una cantidad de días no mayor a los días de vacaciones correspondientes a 12 meses de servicio.

Octavo: DEFINICION DEL TERMINO AGENCIA. Para fines de esta orden Ejecutiva, el término "agencia" se refiere a toda agencia, instrumentalidad, oficina y dependencia de Rama Ejecutiva, independientemente de su nombre, y a toda corporación pública, del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

A tenor con las disposiciones de la mencionada Orden, la Compañía se vio obligada a reducir la acumulación de días por concepto de licencias de vacaciones a un

máximo de treinta (30) días al 31 de diciembre de 2009. Por tal razón, esta implantó ipso facto un plan de vacaciones para todos los empleados que al 31 de diciembre de 2009, tuvieran un balance en exceso de treinta (30) días.

Así las cosas, el Sr. Julio Sierra, querellante, tenía al 31 de diciembre de 2009, un exceso de doce (12) días de vacaciones. La Compañía le informó al querellante que debía coordinar el disfrute del exceso de los treinta (30) días de vacaciones acumuladas. En reiteradas ocasiones la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le solicitó al Sr. Julio Sierra que sometiera el plan de vacaciones. A pesar de haberle solicitado el plan de vacaciones al querellante, este se negó, por lo que la Compañía le ordenó agotar sus días en exceso conforme a la Orden Ejecutiva.

A la luz de lo anterior, luego de analizar las alegaciones de la Unión, es forzoso concluir que la Compañía no violó ninguna disposición del Convenio Colectivo al ordenar al Sr. Julio Sierra agotar el exceso de los treinta (30) días acumulados por concepto de licencias de vacaciones. Abundemos.

El Convenio Colectivo, en su Artículo 39, Sección 5 - Vacaciones- supra, dispone que:

Todo empleado tendrá que disfrutar entre veinte (20) y treinta (30) días laborables de vacaciones anuales, y ningún funcionario podrá impedir irrazonablemente, el disfrute de este derecho. Se permitirá que el número de días laborables de vacaciones anuales pueda ser fraccionado a no menos de diez (10) días laborables.

La Sección 7 del mencionado Artículo, dispone que:

Un empleado podrá acumular hasta un máximo de sesenta días de vacaciones regulares, y el cien por ciento (100%) de exceso de

dichos días deberá ser pagado por la compañía a este al finalizar cada año fiscal. (Énfasis nuestro).

Nótese que el citado Artículo establece, claramente, **podrá acumular hasta sesenta (60) días**; no significa que deberá acumular hasta sesenta (60) días. En el caso de autos, la Compañía le ordenó al querellante, luego de varios intentos, agotar los doce (12) días en exceso de treinta (30) días de licencia de vacaciones acumuladas.

A pesar de la letra clara del Convenio Colectivo, la Unión planteó que el Patrono estaba vedado de ordenarle al querellante agotar el exceso de treinta (30) días de su licencia de vacaciones. Como mencionáramos, entendemos que a la Unión no le asiste la razón. Consideramos que avalar tal alegación sería apartarnos de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo, y del marco estatutario vigente⁵ el cual no auspicia ni propicia el posponer el disfrute de las vacaciones ni que se produzca exceso sobre el máximo de sesenta (60) días permitido, pues derrotaría su propósito.

Es menester indicar, que el derecho a licencia de vacaciones, está vinculado a la prestación de servicios, ya que el empleado tiene que haber trabajado para que se le abonen los días que otorga el patrono gubernamental. Esto conlleva el desembolso de fondos públicos porque permite que los empleados reciban el equivalente del sueldo durante los periodos de descanso. Como mecanismo para la utilización ordenada de las vacaciones de los empleados, cada entidad u organismo gubernamental debe formular un plan de vacaciones por año natural, que establezca el periodo durante el cual los empleados disfrutarán de sus licencias sin que se afecten los servicios. Dichos planes

⁵ Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

deben ser de estricto cumplimiento, por lo que se ordena a las agencias cumplir con el plan de vacaciones establecido anualmente. Cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no haya podido disfrutar del exceso acumulado sobre sesenta (60) días, dentro del término reglamentario, las agencias deberán pagar tales excesos, lo que evidentemente **redunda en la erogación de fondos públicos.** (Énfasis nuestro).

Como indicáramos, el pago del exceso de licencia de vacaciones solamente se da, si por necesidad o circunstancia extraordinaria del servicio, se requiere que el empleado no cumpla con el plan de vacaciones y continúe trabajando. Dicho pago no está sujeto a que el empleado opte por no disfrutar de las vacaciones para entonces acumularlas. Tal y como se desprende de la normativa explicada, el pago por exceso de licencia de vacaciones es de carácter excepcional. Por ello, es que se faculta a cada entidad u organismo gubernamental a evaluar responsable y juiciosamente las circunstancias que puedan acarrear la cancelación o posposición de las vacaciones, y a que los empleados con excesos las agoten. En otras palabras, la política pública está dirigida a que el empleado utilice sus licencias de vacaciones y se vaya en descanso, no que las vaya acumulando.

Analizada y aquilatada la prueba y la orden ejecutiva vis a vis el Convenio Colectivo que cobija las relaciones obrero-patronales entre las partes, concluimos que no existe disposición contractual alguna en dicho Convenio que impida al Patrono requerirle al empleado que agote el exceso de treinta (30) días de vacaciones. Es decir, la actuación de la Compañía no se apartó de las disposiciones del Convenio Colectivo.

Mientras el Convenio Colectivo no restrinja la facultad del Patrono para actuar de conformidad, el requerimiento para que el empleado agote el exceso de treinta (30) días de vacaciones, es contractualmente hablando, procedente.

Sin lugar a dudas, la Compañía en su derecho gerencial manejó la operación de su negocio conforme a las necesidades existentes. Respecto a dicho derecho gerencial el Convenio Colectivo, en su Artículo 50- Derecho de la Gerencia, dispone, que:

La Unión acepta que la Compañía retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como, el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal facultad y control no haya sido expresamente limitados por los términos del Convenio Colectivo". (Énfasis nuestro).

La concesión de vacaciones y el establecer e implantar planes de vacaciones es parte de la administración de los recursos humanos de la empresa. Como podemos observar, el Patrono no incurrió en violación al Artículo 39, Sección 7 del Convenio Colectivo, supra, ni ninguna disposición del mismo, al ordenar al Sr. Julio Sierra a agotar el exceso de los treinta (30) días acumulados de vacaciones. La Compañía ejerciendo su prerrogativa gerencial de administrar su empresa, cumpliendo con la Orden Ejecutiva Número 2009-04 y conduciéndose dentro del marco contractual vigente, actuó correctamente al ordenar al señor Sierra que agotara el exceso de treinta (30) días del balance de licencia de vacaciones.

Como podemos apreciar, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Patrono actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Más aún, de la prueba presentada por la Unión no surgió impedimento y/o justificación válida

alguna, para que el Patrono estuviese vedado de requerirle al empleado que tomara sus vacaciones anuales. Encontramos que dicha acción no fue irrazonable, más bien está en armonía con la política pública vigente: proporcionarle al empleado un período razonable de descanso anual y no auspiciar ni propiciar el posponer su disfrute ni que se produzca exceso sobre el máximo de sesenta (60) días.

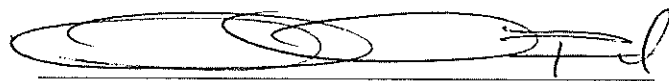
Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, y en ausencia de visos de arbitrariedad e irrazonabilidad por parte del Patrono, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la Compañía actuó conforme a la Orden Ejecutiva del Gobernador, al Convenio Colectivo y conforme a derecho al solicitar al querellante, Sr. Julio Sierra que agotara el exceso de la licencia de vacaciones.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de diciembre de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de diciembre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. ANGEL F. FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. EDWIN RIVERA
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA. JANET GONZALEZ GUZMAN
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
CIA DE COMERCIO Y EXPORTACION
PO BOX 195009
SAN JUAN PR 00919-5009

LCDA. VANESSA Y. JIMENEZ CUEVAS
URB. SUMMIT HILLS
569 CALLE HILL SIDE
SAN JUAN PR 00920-4353



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III