

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 / Fax 756-1115

SERVICIOS LEGALES
DE PUERTO RICO, INC.
(Patrono o SLPR)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES
DE SERVICIOS LEGALES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 16-3354

SOBRE : TRASLADO
MARÍA TORRES
CARTAGENA¹

ÁRBITRO : BENJAMÍN J.
MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 8 de mayo de 2018. El mismo quedó sometido el 15 de junio de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. Carlos A. Padilla, portavoz y asesor legal y la Sra. Arlene Ayala; testigo. **“Por la Unión”**: Lcdo. Jorge Farinacci, portavoz y asesor legal, la Sra. Leticia Ortiz; presidenta de la Unión y la Sra. María Torres; querellante.

¹ El presente caso fue radicado inicialmente para cuestionar el traslado de las Sras. María Torres Cartagena y Ana María Cumba Ramos. No obstante, comenzada la vista, la Unión, manifestó que la Sra. Cumba Ramos se había retirado, por lo que, no le interesaba seguir con el caso.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este, Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Determinar, conforme a las disposiciones del Art. 7, Sec. 7 (d) Convenio Colectivo UAILS y SLPR 2015-2018- que establece el mecanismo de arbitraje laboral y que requiere que el laudo sea conforme a derecho- lo siguiente:

- (a) Si el traslado de la Sra. Maria Torres, secretaria legal, del CSD- Aibonito al CSD- Ponce, en mayo del 2016, tras SRLPR implantar un Plan de Cesantías, que conllevo la eliminación de 14 puestos de secretarias legal, violo o no el convenio, en consideración a las prerrogativas gerenciales pactadas en el Ar. 9 del Convenio, que le reconoce al patrono, entre otras el derecho de trasladar a sus empleados, como parte de las funciones inherentes de la administración del programa.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determina si el traslado de la Sra. María Torres Cartagena, efectivo el 16 de mayo de 2016, fue conforme a lo establecido en los Artículos 19(4) y 20 del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De concluir que el mismo no fue conforme a dichas disposiciones, que ordene el regreso de la Sra. Torres Cartagena a su ubicación en el centro de Aibonito.

Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada, si el traslado de la Querellante de Aibonito a Ponce viola el Convenio Colectivo. De

² Artículo XIII- Sobre 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

determinar que hubo una violación del Convenio Colectivo el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO 7 PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1...

Sección 7

A. La selección del Árbitro se hará de una lista de tres (3) personas suministrada por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. De la lista de tres (3) personas, cada parte eliminará una en forma independiente y simultánea. En caso de que las partes eliminen distintas personas, el restante será el tercer miembro seleccionado. En caso de que las partes eliminen la misma persona y queden en lista dos candidatos, se repetirá el proceso de eliminación independiente y simultánea. Si aún en esta segunda eliminación no quedara un solo candidato en la lista sin tachar, se le someterá al Director del Negociado el nombre de estas últimas dos (2) personas para que él designe una de ellas como tercer miembro.

B. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes de conformidad con las secciones precedentes y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por dichos representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda controversia, disputa, queja o querrela que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio u otros asuntos que surjan del mismo.

C. Una vez el Arbitro reciba una querrela, deberá resolverla a la mayor brevedad posible.

D. Las decisiones serán redactadas por el Árbitro. Dichas decisiones deberán ser conforme a la ley y a derecho.

E...

ARTÍCULO 9 PODERES Y PRERROGATIVAS GERENCIALES

La Unión reconoce que la administración de SLPR y la dirección del personal son prerrogativas exclusivas de SLPR. SLPR retiene, y retendrá, el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración del programa de SLPR, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de todas sus unidades y centros de trabajo a todos los niveles; la operación, organización y métodos de trabajo; los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio; la determinación del equipo y servicios a ser comprados; la subcontratación; la asignación de horario de trabajo; la selección, reclutamiento, dirección, supervisión y evaluación del personal; el derecho a emplear, clasificar, reclasificar, trasladar, disciplinar y despedir por justa causa y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del programa de SLPR. Estas prerrogativas no serán utilizadas para discriminar en contra de la Unión o sus miembros.

ARTÍCULO 19 ANTIGÜEDAD

Sección 1

A los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo se les reconocerá el tiempo de servicio, esto es, antigüedad, desde la fecha en que comenzaron a trabajar ininterrumpidamente para SLPR.

Sección 2

Los trabajadores serán eliminados de la lista de antigüedad y perderán todos los derechos bajo las siguientes circunstancias:

- A. Cuando renuncien a su empleo con SLPR, a menos que ésta los reclute nuevamente dentro del año siguiente a la fecha de la renuncia.
- B. Cuando el trabajador regular o probatorio es cesanteado y no es reemplazado, según se dispone en el Artículo 21 (Cesantía).
- C. Cuando el trabajador es destituido o despedido por razones disciplinarias.

Sección 3

Cualquier trabajador cesanteado, al ser reemplorado, recuperará la antigüedad que tenía acumulada a la fecha de su cesantía, siempre que sea reclutado dentro de dos (2) años a partir de la fecha de la misma.

Sección 4

La antigüedad será el factor decisivo en cualquier caso en que dos o más trabajadores, igualmente cualificados, reclamen el mismo derecho, privilegio o concesión y resulte incompatible hacerlo extensivo a todos los aspirantes.

**ARTÍCULO 20
TRASLADO**

Ningún trabajador podrá ser trasladado, excepto a petición suya, o a petición de SLPR y sólo si el trabajador(a) acepta el traslado; y mediante acuerdo expreso entre SLPR y la Unión. En tal eventualidad, el trabajador conservará su salario y beneficios marginales.

IV. HECHOS

1. Durante el mes de abril de 2015, el Patrono preparó un plan de reorganización del personal secretarial. A tenor con dicho plan se cesantearon varias empleadas que ocupaban puestos de Secretarias Legales.³
2. El 5 de abril de 2016, el Patrono le suscribió a la Unión una comunicación solicitándole que identificara aquellas empleadas en puestos de Secretaria Legal para ser trasladadas a Humacao, Bayamón, Ponce y Carolina.⁴
3. El 12 de abril de 2016, la Unión presentó una carta solicitando reunirse con el Patrono para dialogar el asunto y presentar alternativas.⁵

³ *Exhibit 1 del Patrono.*

⁴ *Exhibit 1 Conjunto.*

⁵ *Exhibit 2 Conjunto.*

4. El 15 de abril de 2016; el Patrono le suscribe una carta a la Unión indicándole que ante la negativa de ésta de identificar empleados para trasladar a las regiones de Ponce, Humacao, Carolina y Bayamón procederán conforme lo dispone el Artículo 9 del Convenio Colectivo.⁶
5. El 22 de abril de 2016, la Unión le suscribió una carta al Patrono informándole que dichos traslados sin el consentimiento del empleado estaban explícitamente prohibidos por el Artículo 20 del Convenio Colectivo.⁷
6. El 25 de abril de 2016, el Patrono contestó la carta de la Unión haciendo hincapié en la necesidad de realizar los traslados.⁸
7. Mediante comunicación escrita, el 30 de abril de 2016, la Unión reiteró su disposición para negociar el asunto.⁹
8. El 3 de mayo de 2016, el Patrono le informó a la Querellante su traslado a la oficina de Ponce; efectivo el 16 de mayo de 2016.¹⁰
9. El 4 de mayo de 2016, la Unión le informó al Patrono que había violado el Convenio Colectivo al trasladar a la Querellante.¹¹
10. El 6 de mayo de 2016, le solicitó por escrito a la Directora Ejecutiva de Servicios Legales que reconsiderara la determinación de trasladarla a Ponce.¹²

⁶ *Exhibit 5 Conjunto.*

⁷ *Exhibit 3Conjunto.*

⁸ *Exhibit 4 Conjunto.*

⁹ *Exhibit 4" Conjunto.*

¹⁰ *Exhibit 6 Conjunto.*

¹¹ *Exhibit 7 Conjunto.*

¹² *Exhibit 9 Conjunto.*

11. La Unión al no estar de acuerdo con el traslado de la Querellante radicó el caso de autos ante este foro, el 23 de mayo de 2016.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión, sostiene que el traslado ordenado por el Patrono es contrario al Convenio Colectivo vigente, por lo que se debe dejarse sin efecto. Arguyó que el Patrono violó el Artículo 20 que regula específicamente los traslados de personal unionado. De la misma manera, sostiene que existía otra persona, con menos antigüedad, que pudo haber sido trasladada conforme lo dispuesto en el Artículo 19 (4) del Convenio Colectivo. Manteniendo que el traslado de la Querellante le ha impuesto condiciones excesivamente onerosas.

El Patrono sostiene que el traslado de la Querellante se hizo conforme a las prerrogativas gerenciales y que no violenta las disposiciones del Convenio Colectivo. Argumentó que dicho traslado no fue caprichoso o arbitrario que el mismo se debió a una necesidad de corregir una distribución inadecuada del personal de los puestos de Secretaria Legales.

Al analizar el Convenio Colectivo tenemos que concluir que los traslados en el SLPR están regulados por el mismo; en específico el Artículo 20 Traslados. De dicho artículo surge un mandato claro sobre cómo y cuándo el Patrono puede efectuar el traslado de un empleado unionado. El artículo es claro y libre de ambigüedad al establecer que "Ningún trabajador podrá ser trasladado, excepto a petición suya, o a petición de SLPR y sólo si el trabajador(a) acepta el traslado; y mediante acuerdo entre SLPR y la Unión".

Nuestro Tribunal supremo en *J.R.T. v. Vigilantes, Inc.* 125 D.P.R. 581, estableció lo siguiente:

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.

Al examinar el Artículo 20, *supra*, resulta evidente que para que ocurra un traslado de un empleado unionado en el SLPR se debe cumplir con lo claramente establecido y pactado por las partes; que el empleado solicite un traslado o que el empleado acepte ser trasladado cuando así lo requiera el Patrono; siempre y cuando tenga el aval de la Unión.

Por tanto, al analizar y aquilatar la prueba presentada determinamos que el traslado de la Querellante fue contrario a la letra clara del Convenio Colectivo. No surge de la prueba documental o testifical que la Querellante solicitara el traslado o aceptara el traslado a Ponce. Tampoco que dicho traslado fuera avalado por la Unión; por el contrario la Unión en todo momento se opuso al mismo.

En síntesis, para que un traslado cumpla con el Artículo 20, *supra*, el empleado unionado debe solicitarlo o aceptar el mismo y estar avalado por la Unión.

A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada, que el traslado de la Querellante de Aibonito a Ponce viola el Convenio Colectivo. Se ordena al Patrono que regrese a la Querellante a la oficina de Aibonito.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de junio de 2018.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 27 de junio de 2018 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA ARLENE AYALA CUEVAS
SUPERVISORA RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN SERVICIOS LEGALES
PO BOX 9134
SAN JUAN PR 00907

LCDO CARLOS A PADILLA
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL CSLPR
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA LETICIA ORTIZ MATÍAS
PRESIDENTA UITSL
PO BOX 23140
SAN JUAN PR 00931-3140

LCDO JORGE FARINACCI FERNÓS
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL UITSL
PLAZA UNIVERSIDAD 2000 APT 2005
CALLE AÑASCO 839
SAN JUAN PR 00925



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III