

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**UNITED PARCEL SERVICES
(UPS)
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR,
LOCAL 901
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-1811

**SOBRE: RECLAMACIÓN
JOSÉ ORTIZ (VACACIONES)**

**ÁRBITRO: NELSON A. CANDELARIO
ROSADO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se pautó para el jueves, 28 de junio de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Durante la vista, estuvieron presentes las siguientes personas:

Por la Unión: el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y portavoz; el Sr. Edwin Dávila, delegado general y El Sr. Luis Ortiz Ortiz, querellante.

Por el Patrono: el Lcdo. José Alfredo Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis Olivero, Supervisor laboral de la Compañía; el Sr. Ricardo Morales, gerente de las operaciones de “small package” de la Compañía.

II. SUMISIÓN

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

POR EL PATRONO:

“Determinar conforme al convenio colectivo si la compañía puede o no planificar y otorgar las vacaciones de sus empleados.”

POR LA UNIÓN:

“El Honorable Árbitro determine si procede o no la querrela de la Unión. De determinar que procede, que emita el remedio que estime adecuado.”

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida de conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹ del 7 de septiembre del 2016, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

“Determinar si conforme al Convenio Colectivo, la Compañía puede o no planificar y otorgar las vacaciones de sus empleados. De determinar que no procede, que se emita el remedio que estime adecuado. De determinar que procede la planificación de las vacaciones por parte de la Compañía, se desestimaré la querrela.”

¹Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujetos a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO²**ARTICLE 21- UNION COOPERATION**

The Union, as well as the members thereof, agrees at all times as fully as it may be within their power, to further the interests of the Employer.

ARTICLE 22- MANAGEMENT RIGHTS CLAUSE

Company reserves all the management rights as defined by law, unless otherwise defined in this Agreement.

ARTICLE 35- VACATIONS

Section 1

A. Vacation schedules of the active and reporting employees, by classification for full time seniority date and by shift by classification seniority date for part-time employees, shall be posted on November 1st of each year of this Agreement, and remain posted for one (1) month for selecting of vacations for the following calendar year. If not available on the time the selection time will be extended equal to the delay time without any penalty to the employee.

B. A minimum of fifteen (%) percent of the employee by classification in a center will be scheduled off each week during the months of the las two weeks of May, Jun, July (Except the week of July 25th PR Constitution Day which will be ten (10%) percent, August. The application of the fifteen 15% by classification per center will be applied as follows:

C.

1. No. of Employee Week	No. Of Vacation	Per
1-14	2	
15-20	3	
21-30	4	
31-40	6	

2. For the remaining vacation months of January through the end of October, with the exception(s) of the day after Three Kings Day through the following week and the

² Exhíbit 1 Patrono, Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

week after the Good Friday Holiday, the Employer will schedule vacations in relations to expected volume, and allow a minimum of at least one (1) employee to be off on vacation each week.

3. After all department personnel have selected their vacations, if there is need for an employee to change its vacation provided that there is space based on the agreed numbers, the change will be given if requested with a week notice.
- D. The employees in the top 25% of seniority list will select their vacations and if they choose elect pay for all days in excess of ten (19) during the first week of posting. The selection of vacation on pay in lieu thereof will continue with the second 25% by seniority selecting the second week, and continuing using the same formula until all have had the opportunity to select.
- E. If a holiday falls within the employee's vacation period (Sunday through Saturday), said employee may elect to extend his vacation time by the number of holidays falling within the vacation period. The employee may elect to take the additional day at the beginning or end of the scheduled vacation week. The employee's election to extend his vacation must be made during the November vacation selection period. There will be no exception as to any holiday.
- F. Any employee who fails to select his vacation during the assigned period will wait until the selection process is completed and will then select from remaining open weeks. Any employee failing to select his vacations by the end of the posting period will be assigned his vacation, or assign extended vacations for holidays in lieu of pay.
- G. However, in case of disagreement between the company and the employee, the company has the final authority to schedule the vacations of its employees.

....
....
....

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Querellante ha sido empleado de UPS desde el 13 de marzo de 1992.

2. De los veintiséis (26) años, el Querellante ha laborado veintiún (21) años como chofer.
3. El Querellante fue parte del Comité Negociador durante la negociación del Convenio Colectivo vigente.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nos es uno clásico de interpretación de convenio y el alcance de los “management clauses”. Los hechos del caso son simples y giran en torno a la potestad del Patrono de planificar y otorgarles las vacaciones a sus empleados. El Patrono entiende que dentro de las prerrogativas que le brinda el Convenio Colectivo se encuentran el planificar y otorgarles vacaciones a sus empleados de una manera que se dé un servicio eficiente en las épocas de mucho tránsito. Específicamente la semana después del día de Reyes y la semana luego del Viernes Santo. Para el Patrono estas semanas representan las semanas más activas por lo que necesitan a todo su personal según lo testificado por el señor Olivero. La lectura que le dá el Querellante y la Unión al lenguaje que está vigente en el Convenio Colectivo es que por lo menos un empleado debe estar de vacaciones en las semanas antes mencionadas.

El Sr. Luis Olivero, Supervisor de Recursos Humanos y Laboral, declaró que fue parte activa del Comité Negociador. El señor Olivero declaró, que el artículo 35, Sección 1, C-2 del Convenio Colectivo vigente es claro en que cuando se hace referencia a los “remaining vacations months, January through October”, “with the exception of” se refiere a que se permiten empleados de vacaciones

durante los meses de enero hasta octubre con excepción a las dos semanas indicadas en dicha Sección, luego del Día de Reyes y luego del Viernes Santo. Declaró también que del Exhibit Conjunto número 2, se refleja que nadie pudo irse de vacaciones las semanas marcadas en negrillas, la semana luego del Día de Reyes y la semana luego de Viernes Santo, y que el resto del documento demuestra que el remanente del tiempo hubo más de un empleado de vacaciones. Olivero en su declaración esbozó que durante las negociaciones del Convenio Colectivo la excepción creada durante las semanas después del Día de Reyes y después el Viernes Santo respondían al volumen de entregas en Puerto Rico durante esos días y la cantidad de choferes necesarios para poder entregar todos los paquetes y que el servicio que ofrece UPS no se viera afectado.

El Convenio Colectivo vigente en su artículo 35 dice lo siguiente:

“For the remaining vacation months of January through the end of October, with the exception(s) of the day after Three Kings Day through the following week and the week after the Good Friday Holiday, the Employer will schedule vacations in relations to expected volume, and allow a minimum of at least one (1) employee to be off on vacation each week”. (Énfasis Suplido)

...

H. However, in case of disagreement between the company and the employee, the company has the final authority to schedule the vacations of its employees. (Énfasis Suplido)

Las partes negociaron respecto a la cláusula en controversia y de una lectura de la misma queda clara la intención de las partes y el lenguaje utilizado. Nuestro más alto foro ha dicho que: Cuando las cláusulas del convenio son claras no dejan lugar a dudas sobre la intención de las partes hay

que atenerse al sentido literal de las mismas. AMA v. J.R.T., 114 D.P.R. 844 (1983). J.R.T. v. Vigilantes, Inc. 125 DPR 581, 591 (1990)

El Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, es claro, diáfano y libre de ambigüedad. Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA 14 sec. 14 (art. 14); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153 (1988); Rodríguez vs. Gobernador, 9 DPR 101 (1964). 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 LPRA sec. 3471 (art. 1233). Se ha establecido que el convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga con la ley, la moral y el orden público. Ceferino Pérez vs. AEE, 87 DPR 118 (1963).

Con base en la totalidad del récord, las partes negociaron un lenguaje que es claro que no se presta a interpretaciones. El Patrono válidamente ejecutó sus prerrogativas gerenciales según lo pactado en el Convenio Colectivo vigente. Por tanto se emite el siguiente laudo.

VI. LAUDO

Según lo pactado en el Convenio Colectivo vigente, el Patrono tiene la prerrogativa de planificar y otorgar las vacaciones a sus empleados. El Patrono cumplió con lo estipulado en el Convenio Colectivo y otorgó las vacaciones según lo pactado. Por tanto, se desestima la querrela y se ordena el cierre con perjuicio del caso de epígrafe.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2018.



NELSON A. CANDELARIO ROSADO

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 21 de septiembre de 2018, y

se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ILKA RAMON
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISION DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESI
SILVA-COFRESI, MANZANO & PADRO
PO BOX 364187
SAN JUAN PR 00936-4187



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III