

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
TEL. 787-754-5302 A 5317

**AIRPORT CATERING SERVICES
(Compañía)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-01-324

**SOBRE: RECLAMACIÓN ART XXIX
WILFREDO HIRALDO Y BENJAMÍN
HERNÁNDEZ**

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso estaba señalada para celebrarse el día 17 de febrero de 2005, en su lugar, las partes acordaron someter el caso mediante alegatos simultáneos, luego de prórroga solicitada por las partes, éstos acordaron radicar dichos alegatos el 1 de abril de 2005. El caso quedó sometido con el Alegato del Patrono, pues, no recibimos el de la Unión.

La sumisión presentada por el Patrono fue la siguiente:

“Determinar si los querellantes, Wilfredo Hiraldo y Benjamín Hernández de conformidad con el Convenio Colectivo, la Estipulación y el derecho aplicable, tienen derecho o no a recibir salario igual al recibido por la plaza de “truck mechanic”. De no tenerlo que el árbitro disponga el remedio adecuado a tenor con el Convenio Colectivo y la evidencia presentada.”

**CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO
COLECTIVO**

Sección 1. Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el remedio exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio previo con la Unión.

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficiente y efectivamente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- a. Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos;
- b. Expandir o disminuir las operaciones existentes;
- c. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- d. Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;
- e. Determinar las cualificaciones de cada uno de sus empleados;
- f. Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía;
- g. Determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y en la semana de trabajo; y las horas de sobre tiempo.
- h. Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la

seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes.

Sección 3. La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para si, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio, quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restricta, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

ARTICULO XIX VACANTES

Sección 1. Cuando surjan vacantes de trabajo en la unidad a tales efectos. Los empleados que aspiren a dichas vacantes radicarán una solicitud escrita en la Oficina de Personal, dentro de un período de tres (3) días laborables después de haberse fijado el aviso, indicando sus habilidades y cualificaciones para cubrir dicha vacante. Los empleados serán seleccionados de acuerdo con sus habilidades y cualificaciones para realizar al trabajo y el tiempo de servicio continuo del empleado con la Compañía. Si la habilidad y cualificaciones para realizar el trabajo es igual entre dos (2) o más empleados solicitantes, la posición se le otorgará el empleado con mas antigüedad.

Sección 2. En caso que la Compañía escoja uno de los empleados regulares que así lo solicite, se pasará a dicho empleado por un período de prueba de treinta (30) días calendarios, durante el cual él o ella deberá demostrar que es competente y cualifica para la posición en cuestión. Si durante el período de prueba la Compañía considera que el empleado no cualifica para tal trabajo, la Compañía deberá regresar a dicho empleado a su trabajo anterior sin pérdida de su antigüedad, turno y días libres, y notificará a la Unión de dicha acción.

...

Sección 5. De no haber alguien disponible, una vez finalice este procedimiento, la Compañía podrá cubrir estas plazas vacantes de cualquier otra fuente disponible. La Compañía le notificara al Presidente de la Unión, el personal requerido y le dará preferencia para ocupar las vacantes.

- a. Mientras el empleado ocupa dicha posición, durante el periodo de prueba, recibirá, los jornales correspondientes a la plaza que ocupa.

Sección 6. Cuando surjan vacantes para atender requerimientos imprevistos de trabajo en las operaciones de la Compañía, se seguirá el siguiente procedimiento: La Compañía asignará empleados en esas vacantes, según sea requerido por las operaciones. A los empleados asignados a estas vacantes se les pagará de la siguiente manera:

- a. Cualquier empleado con una clasificación de paga mayor que acepte voluntariamente o en situación de pago de sobre tiempo una transferencia

provisional a una clasificación de paga menor, continuará recibiendo la paga mayor durante el tiempo que trabaje en la clasificación de paga menor.

- a. Cualquier empleado de una clasificación de paga menor que sea transferido provisionalmente a otra clasificación de paga mayor y trabaje dicha clasificación de paga mayor, recibirá la paga de la clasificación de paga mayor.

ARTÍCULO XXIX JORNALES Y CLASIFICACIONES

Sección 1. La Compañía unificará las clasificaciones para realizar labores de producción dentro de cada departamento.

Sección 2. La Compañía no moverá trabajadores a realizar labores fuera de su Departamento.

Sección 3. La Compañía mantendrá itinerarios de trabajo por separado, para todas las clasificaciones según se está haciendo al presente.

Sección 4. Las Clasificaciones se unificarán dentro de los siguientes cuatro (4) Departamentos:

.....

4. Maintenance: Mechanic General Maintenance
 Mechanic Maintenance Helper
 Truck Mechanic

Sección 5. Estos departamentos se ajustarán a los requisitos de las plazas vacantes según el Convenio Colectivo. Todas las plazas vacantes serán posteadas por clasificación según las necesidades de la operación.

.....

.....

Sección 8. Todos los trabajadores regulares y activos en nómina que hayan pasado período probatorio a la firma del Convenio Colectivo, recibirán los siguientes aumentos por hora, en adición al salario que cada cual ha estado devengando:

Primer año	\$.25 centavos por hora
Segundo año		.25 centavos por hora
Tercer año		.25 centavos por hora
Cuarto año		.25 centavos por hora
Quinto año		.30 centavos por hora

Excepto los empleados que estén en período probatorio a la firma del Convenio, o que comiencen a trabajar después de la firma de este Convenio, recibirán .20 centavos por hora progresivamente por año a la fecha de aniversario cumplido por el empleado en la compañía durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XI
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y
ARBITRAJE

Tercer Paso. (i) El árbitro no tendrá autoridad para añadir, restar o eliminar, modificar, desconsiderar o de cualquier otra forma alterar cualesquiera términos del Convenio Colectivo o cualquier otro acuerdo entre la Unión y la Compañía o negociar nuevos acuerdos o disposiciones. La facultad del árbitro está limitada a la interpretación de, y de la decisión sobre la aplicación correcta de los términos del Convenio. El árbitro limitará su decisión a una determinación basada en los hechos que

le hayan presentado. La decisión del árbitro, conforme a la ley, será final y firme antes las partes, a menos que sea apelada a los tribunales.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuerto (en adelante la "Unión"), y la Compañía están regidas por un Convenio Colectivo.

2. El Sr. Wilfredo Hiraldo y el Sr. Benjamín Hernández se desempeñaban como "Mecánicos Generales de Mantenimiento" para el Departamento de Mantenimiento. Los empleados de dicha posición se encargan del mantenimiento en general de la planta física. No obstante, la posición requiere que los empleados tengan conocimientos en mecánica y electricidad entre otras cosas.

3. Los deberes adscritos a la posición de "Truck Mechanic" consisten en reparar y mantener en óptimas condiciones los camiones de la Compañía. Por otro lado, la plaza requiere que el empleado haya obtenido un certificado en mecánica automotriz y/o mecánica diesel.

4. El 4 de septiembre de 1999, se publicó una convocatoria, según establecido en la Sección 1, Artículo XIX del Convenio Colectivo, debido a la necesidad de cubrir una posición de "Truck Mechanic" la cual estaba comprendida dentro de la Unidad apropiada. (Exhibit 2 y 3)

5. El Sr. Hiraldo y el Sr. Hernández no cumplían con los requisitos de la posición de "Truck Mechanic". Estos en ningún momento realizaron labores o tareas de

mecánica en los vehículos de la Compañía. Sólo en ocasiones esporádicos “jumpeando” baterías de los camiones.

6. Durante el tiempo que estuvo anunciada la posición de “Truck Mechanic”, ningún empleado dentro de la unidad apropiada solicitó. El 22 de diciembre de 1999, la Compañía y la Unión firmaron una Estipulación en la cual acordaron lo siguiente:

“Que la Compañía tiene la necesidad de cubrir una posición de mecánico (Truck Mechanic), la cual está comprendida dentro de la Unidad apropiada.

Que luego de haberse publicado la plaza conforme a los términos aplicables del Convenio Colectivo, no existen al presente candidatos disponibles, por lo que es necesario recurrir al procedimiento de reclutamiento externo.

Que el candidato que sea reclutado le aplicarán aquellos términos y condiciones según lo establecido en el Convenio Colectivo.”

Las partes acuerdan que el salario por hora para la referida posición de mecánico será de \$8.00, por tratarse de una posición de difícil reclutamiento, sin que ello constituya un precedente. (Exhibit ... Patrono)

7. El 3 de enero de 2000, se nombró el Sr. Raúl Martínez Figueroa, en la plaza de “Truck Mechanic” con un salario de \$8.00 la hora. El período probatorio comprendía de (45) días calendario comenzando el 4 de enero y finalizando el 17 de febrero de 2000. (Exhibit 4)

8. El 26 de abril de 2000, la Unión tramitó la querrela de autos en su primer paso por violación del Artículo XXIX en relación a los empleados Benjamín Hernández y Wilfredo Hiraldo. (Exhibit 5 Patrono)

9. El 1 de mayo de 2000, las partes se reunieron y discutieron la querrela en su primer paso por violación del Artículo XIX. La Compañía mantuvo la posición de que la plaza de "Truck Mechanic" había sido posteada y ninguno de los empleados querellantes había solicitado la misma. (Exhibit 5 Patrono)

10. El 10 de mayo de 2000, la Unión tramitó la querrela en el segundo paso, solicitando al Sr. José Pueyo una reunión para discutir la misma. (Exhibit 6 Patrono)

11. El 13 de julio de 2000, las partes se reunieron y discutieron la querrela en el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios (Exhibit 6 Patrono). Ese mismo día el Sr. Pueyo, envió comunicación a la Unión manteniéndose en la posición de que a los querellantes no tenían derecho a la reclamación que hacían. (Exhibit 7)

12. El 11 de julio de 2000, al Sr. Benjamín Hernández, se le aumentó su salario a \$8.00 la hora retroactivo al 26 de abril de 2000. El 9 de abril de 2003, se le aumentó su salario a \$8.50 la hora efectivo al 26 de abril de 2003. (Exhibit 9 y 10)

13. El 14 de julio de 2000, al Sr. Wilfredo Hiraldo se le aumento el salario a \$5.70 la hora retroactivo el 26 de abril de 2000. (Exhibit 8 Patrono)

14. En ocasiones esporádicas los señores Hiraldo y Hernández realizaron labores de "jumpear" camiones de la Compañía. Éstos en ningún momento realizaron tareas de mecánica en los vehículos.

15. Que las tareas antes descritas están cobijadas dentro de los requisitos de educación y/o experiencia requeridos para la posición de Mecánico General de Mantenimiento. (Exhibit 2 Patrono)

16. Las labores que realizaron los querellantes, fueron casos aislados y no consisten en una regla general, ni una práctica común de la Compañía.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si los empleados Wilfredo Hiraldo y Benjamín Hernández, tienen derecho o no a recibir salario igual retroactivo al recibido por la plaza de "Truck Mechanic" por el Patrono alegadamente violar la Sección XXIX del Convenio Colectivo.

La Unión reclama que los querellantes tienen derecho a la plaza y a recibir paga retroactiva, por violación de la Compañía al Artículo XXIX del área de mantenimiento.¹

Por otro lado, es la posición del Patrono de que la prueba aportada por la empresa claramente invalida la reclamación incoada por los querellantes. La empresa actuó conforme al Convenio Colectivo y a la Estipulación aprobadas por la Compañía y la Unión en virtud de los procesos de negociación colectiva. Por lo tanto, los querellantes no tienen derecho a la paga igual de la clasificación de "Truck Mechanic".

Analizados el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba documental presentada por el Patrono, determinamos que los querellantes Wilfredo Hiraldo y Benjamín Hernández, no tienen derecho a la reclamación que hacen. Quedó claramente establecido que el Patrono cumplió de conformidad al Artículo XXIX del Convenio Colectivo, cuando hizo una convocatoria que estuvo abierta desde el 4 de septiembre de 1999 hasta el 22 de diciembre de 1999. Dicha plaza estuvo anunciada alrededor de cuatro (4) meses sin que ningún unionado de ese taller se interesara en

¹ Descripción de la controversia de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 24 de julio de 2000.

solicitarla. Debido a que no hubo ningún empleado interesado en ella (entre ellos los querellantes) y se necesitaba llenar la plaza, la Unión acordó mediante Estipulación que se haría el reclutamiento de forma externa.

De conformidad al acuerdo que hizo la empresa con la Unión, se reclutó al Sr. Raúl Martínez Figuero, quien aprobó los cuarenta y cinco días (45) del período probatorio y pasó a ser empleado regular de la empresa y por ende, unionado por llenar una vacante perteneciente a la unidad apropiada.

La letra de la Estipulación es clara; la Unión luego de haber llegado a un acuerdo con el Patrono no puede ir en contra de sus propios actos. Sobre el particular, tenemos que decir que en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación y como parte de este principio, las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrario a las leyes, la moral y al orden público, Artículo 1207 del Código Civil de PR L.P.R.A.

En el presente caso, la Compañía cumplió con el Artículo XXIX, se reunió con la Unión y discutieron la situación, o sea, la Unión tuvo participación en todo momento en la problemática que había de llenar la plaza de "Truck Mechanic", es por lo tanto que luego de llenar la plaza según lo acordado, los empleados querellantes no tienen derecho a la reclamación que hacen.

De acuerdo a lo anterior expuesto emitimos el siguiente:

LAUDO

El Patrono no violó el Artículo XXIX. Los querellantes no tienen derecho a la reclamación que hacen. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 28 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A. SANTANA
COORDINADOR DE CASOS
UITA
URB SAN AGUSTIN
MARGINAL 25 ALTOS
SAN JUAN PR 00924

SR JOSÉ F PUEYO FONT
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 6007
SAN JUAN PR 00914

LCDO ALBERTO R ESTRELLA ARTEAGA
BUFETE CURBELO & BAERGA
EDIF. UNIÓN PLAZA
416 AVE PONCE DE LEÓN STE 810
SAN JUAN PR 00918

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN
421 AVE MUÑOZ RIVERA STE 207
SAN JUAN PR 00918

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

