

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**NCR INTERNACIONAL
(PUERTO RICO BRACH)**
(Compañía)

Y

**UNITED STEELWORKERS OF
AMERICA, AFL-CIO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 04 -379

SOBRE: ANTIGÜEDAD

**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 7 diciembre de 2004. El mismo quedó sometido, el 28 de enero de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter los memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por la “Compañía”**: Lcdo. Luis Barceló Portavoz y Asesor Legal; y los Testigos Arnaldo Rodríguez, Director de Servicios al Cliente; Axel A. Santiago y Felipe A. Basilis. **Por la “Unión”**: Rubén Cosme, Portavoz y Representante; y los testigos José A. Vázquez, Comité de Quejas y

Agravios, José A. Cabanillas, Presidente Local 8201, Benjamín Sánchez y Davis González, Querellantes.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo según el lenguaje expresado en el Artículo V (Antigüedad), Incisos B, D y J.

De ser así que el Honorable Árbitro emita el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V ANTIGÜEDAD

A. La Antigüedad de un empleado consiste del tiempo que ha prestado servicio continuo en el empleo de la Compañía desde la fecha de su último empleo.

B. Suspensiones temporeras ("temporary lay-offs") y reposiciones ("recall") de empleados serán estrictamente por antigüedad a base de clasificación de trabajo dentro de las distintas especialidades ocupacionales en la unidad contratante. A tales efectos se establecen especialidades ocupacionales dentro de la unidad contratante a base del trabajo que usual y regularmente llevan a cabo los empleados cubiertos, según el Apéndice "B" que se hace formar parte de este Convenio Colectivo.

C...

D. Cuando sea necesario reducir el número de empleados en cualquiera de las especialidades ocupacionales previamente mencionadas "Free Standing" (Electrónica), "Small Business Systems" y "Electronic Data Processing", el último empleado que haya ingresado en cualquier especialidad será el primero en ser suspendido en ese grupo en particular, siempre y cuando los empleados que

permanezcan estén capacitados para realizar el trabajo. De igual forma, cuando la Compañía necesitare reponer empleados, aquellos que fueron suspendidos serán llamados en el orden inverso en que fueron suspendidos, de manera que el último empleado en ser suspendido en un grupo será el primero en ser repuesto en dicho grupo, y así sucesivamente. Si por razón de desplazamiento o reposición ("recall") un empleado tiene que trasladar su residencia, los gastos de tal traslado serán por cuenta de la Compañía. De igual forma, dicho empleado tampoco estará sujeto a recibir diferencial alguno por razón de tal traslado. En la eventualidad de que se repongan ("recall") los empleados suspendidos, la notificación a esos efectos será mediante una carta certificada con acuse de recibo enviada a la dirección que aparezca en los expedientes de la Compañía, con copia a la Unión local. El empleado notificará a la Compañía, o su representante autorizado, sus intenciones de regresar a trabajar dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la notificación y deberá reportarse a trabajar no más tarde de diez (10) días de tal recibo. Si el empleado dejara de notificar su intención de regresar a trabajar, o de reportarse a trabajar, dentro del tiempo anteriormente especificados, ello se ha de entender como que el empleado renuncia a ser repuesto ("recalled"). No empecé lo anterior, el empleado tendrá la opción de rechazar la primera llamada, reteniendo su antigüedad y así notificándolo a la Compañía. De rechazarse tal oferta, el empleado podrá ser llamado nuevamente sujeto a que aún conserve su antigüedad. De no aceptar ser repuesto en la segunda oportunidad, se entenderá que el empleado renuncia. Los derechos para ser elegibles a reposición cesarán a partir de los dieciocho (18) meses siguientes a su suspensión ("layoff").

F...

J. Cuando la Compañía tenga la necesidad de adiestrar personal, o readiestrar personal para trabajar en nuevo equipo, o como resultado de cambios tecnológicos en la industria, la Compañía tomará en consideración los siguientes factores: antigüedad, habilidad, capacidad y destreza. Las disposiciones de esta Cláusula se aplicarán

a adiestramiento que la Compañía provea bien sea en Puerto Rico o fuera de Puerto Rico.

IV. HECHOS

1. Durante los primeros meses del 2003, NCR confrontó una merma en sus ingresos, por lo que determinó efectuar una reducción de su fuerza laboral.
2. Debido a esta situación la gerencia de la Compañía decidió suspender de sus empleos a los Sres. David González y Benjamín Sánchez, aquí querellantes.
3. El 20 de mayo de 2003, estos fueron notificados de la decisión adoptada por la gerencia.
4. La Unión, al no estar de acuerdo con la acción tomada por la Compañía y luego de agotar los procedimientos de quejas y agravios radicó el presente caso ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión argumentó que la decisión de la Compañía de suspender a los Querellantes no fue hecha conforme al Artículo V, supra. Alegó, además, que la decisión de suspender a los querellantes se basó en la antigüedad de éstos dentro de la unidad apropiada y no en su antigüedad en la especialidad ocupacional de éstos; según lo requiere el referido artículo.

Por otro lado, la Compañía alegó que dichas suspensiones se hicieron conforme las disposiciones del Artículo V, supra, y la Ley Núm. 80 del 30 mayo de 1976.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical sometida por las partes, concluimos, que no le asiste la razón a la Compañía.

El Artículo V, Sección D dispone que cuando sea necesario reducir el número de empleados en cualesquiera de las especialidades ocupacionales el último empleado que haya ingresado en cualquier especialidad será el primero en ser suspendido en ese grupo en particular, claro está siempre y cuando los empleados que permanezcan estén capacitados para realizar el trabajo.

Como podemos observar, cuando la Compañía entienda necesario reducir el número de empleados tiene que considerar la antigüedad de cada uno de éstos dentro de su especialidad ocupacional y no la antigüedad en general dentro de la unidad contratante.

De la carta de suspensión enviada a los querellantes y del propio testimonio del Sr. Arnaldo Rodríguez, Director de Servicio al Cliente, surgió que para llevar acabo la reducción de personal se consideró la antigüedad en la Compañía y no en la especialidad ocupacional, esto en contravención con lo dispuesto en el Artículo V, supra, del Convenio Colectivo.¹

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la Compañía violó el Convenio Colectivo según el lenguaje expresado en el Artículo V, antigüedad.

Se ordena el pago de los haberes dejados de recibir por los querellantes a partir 29 de mayo de 2003, cuando fueron suspendidos hasta la fecha en que fueron llamados a trabajar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 6 de abril de 2005.

Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de abril de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS BARCELÓ GENER
PO BOX 191391
SAN JUAN PR 00919-1391

SR RUBÉN COSME AYALA
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008

SRA MARÍA A CORONADO
REPRESENTANTE
NCR INTERNATIONAL INC
PO BOX 190939
BAYAMÓN PR 00919-0939

¹Exhibit 1 y 2 conjunto.

Isabel López-Pagán
Técnica de Sistemas de Oficina III