

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

**GARCÍA TRUCKING**  
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-05-439**

**SOBRE: RECLAMACIÓN  
HERIBERTO GARCÍA  
(15 AL 18 DE JULIO DE 2004)**

**CASO NÚM: A-05-440**

**SOBRE: RECLAMACIÓN  
HERIBERTO GARCÍA  
(4 DE JULIO DE 2004)**

**ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de los casos de epígrafe se celebraron el día 16 de mayo de 2005, a la 1:00 P.M., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los casos quedaron sometidos para fines de adjudicación, el 6 de junio de 2005, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por "**García Trucking**": en adelante denominada "**La compañía**", el Sr. Luis Irizarry, Contador; y el Lcdo. Ruperto J. Robles, Asesor Legal y Portavoz.

Por la otra parte, **Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901**, en adelante denominada "**La Unión**", comparecieron el Sr. Heriberto García, querellante; y la Lcda. Loira Acosta, Asesora Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se le ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en la sumisión de los dos (2) casos objeto aquí de controversia, por lo que, procedimos que nos sometieran por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

### Caso Núm. A-05-439

#### POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si la compañía violó o no el principio de antigüedad los días 15 al 18 de julio de 2004 relacionado al Sr. Heriberto García. El laudo será conforme a derecho por así quererlo el Convenio Colectivo

#### POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Arbitro determine si se violó el artículo del antigüedad y subcontratación del Convenio Colectivo para con el Sr. Heriberto García los días 15 al 18 de julio de 2004. Determinar que se violó dichos artículos, ordene a pagar todos los haberes dejados de devengar mas los honorarios de abogado.

**Caso Núm.: A-05-440****POR LA COMPAÑÍA:**

Determinar si la compañía violó o no el Convenio Colectivo en su Art. XIX el día 4 de julio de 2004. El laudo será conforme a derecho por así requerirlo el convenio.

**POR LA UNIÓN:**

Que el Honorable Arbitro determine si se violó el Art. XIX del Convenio Colectivo. De determinar que fue violado dicho artículo se ordene al patrono a pagar el día 4 de julio de 2004 así como los honorarios de abogado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los hechos de los casos, concluimos que el asunto a resolver en los dos casos, lo recoge los proyectos de sumisión sometido por la compañía.<sup>1</sup>

**DOCUMENTO ESTIPULADO**

1. Exhibit I. Conjunto - Convenio Colectivo vigente de 18 de noviembre de 1997 hasta el 18 de noviembre de 2001.

---

<sup>1</sup>Reglamento Para El Orden Interno De Los Servicios De Arbitraje Del Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos. ARTÍCULO XIV- SOBRE LA SUMISIÓN

a) ...

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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

## DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

### Caso Núm. A-05-439

1. Exhibit I - Unión - Hoja de Trabajo del Sr. Julio Rodríguez correspondiente al día 15 de julio de 2004.
2. Exhibit II - Unión - Hoja de Trabajo del Sr. Heriberto García correspondiente al día 16 de julio de 2004.
3. Exhibit III - Unión - Hoja de Trabajo del Sr. Julio Rodríguez correspondiente al 16 de julio de 2004.
4. Exhibit IV - Unión - Hojas de Trabajo del Sr. Heriberto García correspondiente al 17 de julio de 2004.
5. Exhibit V - Unión - Hoja de Trabajo del Sr. Charlie Vázquez correspondiente al 17 de julio de 2004.
6. Exhibit VI - Unión - Listado de empleados unionados.

### III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### Sección 1. Concepto

Se define el derecho de antigüedad como el tiempo de servicio del empleado por clasificación. Este derecho prevalecerá en la administración de personal de la empresa en todas aquellas operaciones compatibles con este derecho.

**Sección 2. Reducción por Economía, por Falta de Trabajo y/o Cualquier otra Causa**

Cuando se hiciere necesario reducir personal por economía, falta de trabajo o por cualquier otra causa los empleados afectados serán suspendidos a base de su derecho de antigüedad por clasificación. Se entenderá este proceso de tal manera que el último empleado en la clasificación será el primero en ser suspendido.

Tendrá derecho el empleado de mayor antigüedad a reclamar cualquier clasificación ocupada por otro empleado con menor antigüedad en la unidad contratante, siempre que esté cualificado para llevar a cabo el trabajo en la plaza que reclama.

**Sección 3. Procedimiento para Reducción de Empleados**

Cuando se hiciere necesario reducir la fuerza obrera por falta de trabajo, economía o cualquier otra causa se seguirá el derecho de antigüedad en la clasificación. Esta sección se aplicará en armonía con la Sección 2 de este Artículo.

**Sección 4. Procedimiento de Reempleo**

En caso de reempleo, serán instalados en el orden inverso que fueron cesados o suspendidos por economía. La Compañía notificará al empleado por lo menos con tres (3) días de antelación o anticipación a la fecha en que comenzará a trabajar.

**Sección 5. Notificación de Reemplero**

El aviso de reemplero se enviará a la última dirección conocida del empleado, con copia a la unión y en caso de que el empleado no responda como se ha indicado en la Sección anterior, éste perderá su derecho a la antigüedad y su derecho a ser reemplero a no ser que medie justa causa.

**Sección 6. Pérdida de Antigüedad**

El derecho de antigüedad se perderá por renuncia voluntaria, despido, por cesantía por más de un (1) año consecutivo, no responder a los avisos de reemplero dentro de los términos indicados o dejar de formar parte de la unidad cubierta por el Convenio o ausencia de tres (3) días consecutivos sin notificar a la Compañía, a menos que exista una causa justificada.

**Sección 7.**

La Compañía preparará una lista de antigüedad, la publicará en tablones de edictos y enviará copia a la Unión así como cualquier cambio en ella. Cualquier controversia respecto al orden de antigüedad será sometida al Procedimiento de Quejas y Agravios.

**Sección 8. Disposiciones Generales**

El patrono no requerirá como condición de empleo, que empleado alguno compre equipo, maquinarias o herramientas o asuma derechos de propiedad y obligación alguna del negocio. Cualquier reemplazo de equipo, maquinaria o herramienta suplida por la Compañía por razón de haberla perdido el empleado

será a su costo. Ningún empleado tendrá negocios de arrastre de mercancía mediante paga en competencia con su Patrono.

#### **Sección 9. Notificación en Caso de Lay-Off**

En caso de lay-off, la Compañía deberá notificar con tres (3) días de anticipación a la Unión por escrito.

### **IV. OPINIÓN**

#### **Caso Núm. A-05-439**

Nos compete resolver en el primero de nuestros casos, si la compañía violó o no la antigüedad del querellante Heriberto García para los días del 15 al 18 de julio de 2004.

La representación sindical sostiene, por conducto de su asesora legal, que la compañía violó la antigüedad del querellante para los días del 15 al 18 de julio de 2004.

La compañía no pasó prueba por entender que era la Unión la que le correspondía probar el caso.

Sabido es en el campo de arbitral que en casos de interpretación de Convenio Colectivo o situaciones similares, es a la Unión la que le corresponde el peso de la prueba. De la prueba presentada por la representación sindical se desprende que el querellante tiene mas antigüedad que Julio Rodríguez y más que Charlie Vázquez; que los días objeto de la controversia, 15 al 18 de julio de 2004, tanto el señor Rodríguez como el señor Vázquez trabajaron mas horas que el querellante; que se presentó un listado de antigüedad de empleados de la compañía efectivo para el mes de agosto de 2002; que de dicho documento surge que el querellante comenzó a trabajar en marzo

de 1997; mientras que el señor Rodríguez comenzó en marzo de 2001; que el nombre de Charlie Vázquez el cual hace alusión el querellante no aparece en el listado de antigüedad.

Somos de opinión que la representación sindical no fue lo suficientemente clara para establecer la finalidad de su reclamación. El querellante en su testimonio se limitó a que era más antiguo que los señores Julio Rodríguez y Charlie Vázquez; y segundo, a la diferencia de sueldos y/o ingresos entre el y los dos empleados. No emana del testimonio del querellante ni de ninguna otra evidencia, cual fue la violación cometida por la compañía para que el querellante fuese acreedor a que se le pagasen los días 15 al 18 de julio de 2004.

El querellante parece insinuar que la compañía está obligada a reconocer la fecha de empleo de su personal al momento de asignar trabajo. Aunque ello no surge en forma alguna del Art. X, supra, tampoco el querellante hizo hincapié en su testimonio del cual es la práctica en la compañía.

Hacemos referencia a la estipulación que firmaron las partes y que está vigente hasta el 14 de julio de 2007, como acuerdos logrados para un nuevo Convenio Colectivo. En el Acápite tres (3) las partes acordaron “que las mudanzas se asignarán por peso, siguiendo el orden de antigüedad.” Presumimos que es a esta disposición al que pretende referirse el querellante cuando alude que los trabajos se debían de hacer a base de antigüedad. Tenemos que señalar que a la fecha de esta reclamación, julio de 2004, el querellante era trailista y no mudanzero, razón por la cual esta disposición

tampoco aplica al querellante, En adicción, en el Acápite dos (2) de dicha estipulación dice: "Lo anterior no aplicará en los siguientes casos:

A.

B.

C.

D. Ausencia de un empleado en cada grupo de trabajo, esto es trailista, mudanzeros, almacén."

De lo anterior se desprende claramente que aún cuando alegadamente pueda reclamar el Sr. Heriberto García que el patrono está obligado asignar los trabajos de sus empresa en base a la antigüedad de los empleados, tal obligación no es absoluta. El patrono queda liberado de tal obligación cuando hay ausencias de empleados en los distintos grupos de trabajo, esto es, o de los trailistas o mudanzeros o en el almacén. Para los efectos del Convenio, la compañía acordó que en cada grupo operacional de los antes indicados había quince (15) empleados mudanzeros, quince (15) trailistas y cuatro (4) empleados en el almacén. Implica ello que al faltar un mudanzero en su grupo o un trailista en el suyo o uno en el almacén, ya el patrono queda relevado de su alegada obligación de seguir la antigüedad en las asignaciones diarias.

Basado en todo lo anterior es obligatorio concluir que la Unión dejó de probar que la razón por la cual la Compañía alegadamente violó el Convenio Colectivo, según lo reclama el señor García era porque estando todos los empleados asignados a trabajar como trailistas, esto es, estando los quince (15) trailistas, éste no siguió el principio

anteriormente indicado. De la prueba presentada por la Unión sólo se desprende y sólo podemos llegar a la conclusión de que en este período en particular, esto es, desde el 15 al 18 de julio de 2004, tres (3) personas trabajaron como trailistas, Heriberto García, Charlie Vázquez y Julio Rodríguez. Qué ocurrió con el restante número de empleados, la Unión hizo mutis; esto es, no dijo absolutamente nada.

Aún partiendo de la premisa que la Compañía tenía que seguir el factor antigüedad para asignarle los trabajos de los trailistas, para poder compeler la compañía o tal obligación, había que demostrar que todos los empleados trailistas estaban trabajando en todas las fechas objeto de la presente y/o en aquellos días en particular que este reclama, situación que no desfiló el día de la audiencia.

Concluimos que la compañía no violó la antigüedad del Sr. Heriberto García en los días del 15 al 18 de julio de 2004. Por lo tanto emitimos el siguiente:

**V. LAUDO:**

En cuanto al caso núm. A-05-439, se procede a la desestimación de la querella.

**Caso Núm. A-05-440**

Nos compete resolver en la controversia de marras, si la compañía violó o no el Convenio Colectivo en su Art. XIX. La controversia planteada ante nos es sencilla.

El Sr. Heriberto García, querellante, se limitó a establecer que el 4 de julio de 2004 fue día feriado; que dicho día no lo trabajó ni lo cobro; en adición manifestó que no trabajó el lunes 5 de julio ni el martes 6 de julio del mismo año.

El Art. XIX, DÍAS FERIADOS, establece el 4 de julio de cada año como día feriado y que aunque a los empleados no se les requiera trabajar tendrán derecho a

recibir ocho (8) horas de paga a razón de su salario regular por hora. No obstante en su sección 4 establece:

“Para cualificar para ocho (8) horas de paga simple por un día feriado no trabajado, se dispone que los empleados regulares deberán trabajar el día anterior y siguiente al día feriado, salvo en los casos de enfermedad comprobada.” (Énfasis suplido).

No hay dudas de que el Convenio Colectivo establece el 4 de julio de cada año como día feriado. Por otro lado, el Convenio Colectivo también establece en su sec. 4, que para que el empleado tenga derecho a cobrar el día feriado, el empleado deberá trabajar el día anterior y el día siguiente al día feriado salvo en casos de enfermedad comprobada.

En el caso antes nos quedó demostrado que el querellante no trabajó el día 5 de julio de 2004 ni tampoco justificó su ausencia como una de enfermedad comprobada. Es decir, que el querellante no trabajó el día después del 4 de julio ni tampoco demostró que la razón de su ausencia se baso en enfermedad comprobada, tal y como lo dispone el Convenio Colectivo.

Entendemos que la compañía no violó el Convenio Colectivo en su Artículo XIX al no pagarle al querellante el día 4 de julio de 2004. Por lo tanto, se emite el siguiente:

## **VI. LAUDO**

Se desestima la presente querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de junio de 2005.

---

Jorge L. Torres Plaza  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy — de junio de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**LCDO RUPERTO J ROBLES  
BUFETE ROBLES & FRIAS  
PO BOX 363973  
SAN JUAN PR 00936-3973**

**SR JOSÉ BUDET  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912**

**SR JOSÉ A GARCÍA  
GERENTE  
GARCÍA TRUCKING  
PO BOX 10016  
SAN JUAN PR 00922**

**OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912**

**LCDA LOIRA ACOSTA  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912**

---

Isabel López Pagán  
Técnica de Sistemas de Oficina III