

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

CROWLEY LINER SERVICES DE
PUERTO RICO, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 07-3515 Y A-08-2087

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 el 5 de marzo de 2009. El mismo quedó sometido para adjudicación el 5 de octubre de 2009, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el **“Patrono”**: la Lcda. Raquel M. Dulzaides, portavoz y asesora legal; la Sra. Rita J. González, Directora de Recursos Humanos. Por la **“Unión”**: el Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal; el Sr. José Morales, Delegado General, el Sr. Ángel Merced, Delegado, el Sr. Lennie Rivera, Delegado; el Sr. José Grajales, el Sr. David Rivera; y los Sres. Miguel Kuilan y Carlos Marrero; ambos querellantes.

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 su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DEL PATRONO

A-07-3515

Que el Árbitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al otorgarle la plaza de Foreperson Mechanic/ Foreperson Trailer and Tire Repair a José Grajales conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. De determinar que se violó el Convenio Colectivo que el Árbitro provea el remedio adecuado.

A-08-2087

Que el Árbitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al otorgarle la plaza Repair Mechanic turno de las 8:00 a.m. a David Rivera conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Del Árbitro determinar que se violó el Convenio Colectivo que provea el remedio adecuado.

PROYECTO DE LA UNIÓN

A-07-3515

Que el Honorable Árbitro determine a tenor con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo, a quién le corresponde la plaza de "Foreperson Mechanic / Foreperson Trailer and Tire Repair" entre José R. Grajales Tejera y Miguel A. Kuilan Rodríguez. Una vez así lo determine que emita el remedio que entienda adecuado.

A-09-2087

Que el Honorable Árbitro determine si se violó o no el Convenio al Sr. David Rivera reclamar la plaza "Reefer Mechanic", y la Compañía otorgársela, desplazando así al Sr. Carlos J. Marrero. Que se determine a quién le corresponde dicha plaza a tenor con la evidencia y el Convenio Colectivo. El Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la Compañía incurrió en una violación del Convenio Colectivo al otorgarle la plaza de “Foreperson Mechanic / Foreperson Trail and Tire Repair” al Sr. José Grajales y la de “Reefer Mechanic” en el turno de 9:00 a.m. al Sr. David Rivera. De determinar que la Compañía incumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XVI ANTIGÜEDAD

Sección 1- Definición

El derecho de antigüedad se define como el tiempo de servicios del empleado por unidad contratante, por departamento y por clasificación.

Sección 2- Aplicación

El derecho de antigüedad prevalecerá en la asignación de horas extra de labor, asignación de vacaciones, turnos de trabajo, suspensión por economía, reclamos de plazas, reemplazo y ascenso.

Sección 3- Asignación de Horas Extras, Días Libres y Feriados

Cuando haya oportunidad de trabajar horas extras durante días libres y feriados (prevalecerá el derecho de antigüedad en la clasificación en el departamento donde surja tal oportunidad) y de ser necesario empleados adicionales, se le dará la oportunidad por antigüedad a los empleados del departamento en que surge la oportunidad

¹ **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.

de trabajo y luego de ser necesario empleados adicionales, se le dará oportunidad al resto de los empleados por antigüedad en la unidad contratante.

Sección 4...

Sección 6- Turnos de Trabajo

Los turnos de trabajo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo se mantendrán y en caso de ser cambiados o adicionarse turnos de trabajo, se dará oportunidad a los trabajadores a seleccionar el turno de trabajo en la clasificación y departamento a tenor con su derecho de antigüedad en la unidad contratante.

Sección 7- Reducción por razones Económicas

Cuando la Compañía tenga necesidad de reducir personal por razón de economía o falta de taller, lo hará según el siguiente orden: se dará "layoff" al empleado con menor antigüedad en la Compañía en la clasificación del departamento afectado, de haber en el departamento afectado más de un empleado con igual antigüedad en la Compañía dentro de la misma clasificación, se reducirá al que menos antigüedad tenga en la clasificación afectada, y si también tiene la misma antigüedad, se le dará "layoff" al que tenga menos antigüedad en el departamento.

Sección 8- Notificación de Suspensión

Antes de proceder a una reducción de personal por economía o por cualquier otra causa, los empleados afectados serán notificados por escrito con copia a la Unión y al Delegado General, con por lo menos quince (15) días laborables con antelación a la fecha de separación.

Sección 9- Derecho a Reclamar Plazas

En caso de reducción de personal por economía o por falta de taller, los empleados afectados usarán, como primera alternativa, su derecho de antigüedad en la Compañía dentro de su clasificación ocupacional para reclamar posiciones de igual clasificación ocupadas por empleados de menor antigüedad en la Compañía que los empleados afectados. Si el empleado afectado no puede reclamar a ningún empleado dentro de la misma clasificación, usará su derecho de antigüedad en la

Compañía para reclamar cualquier otra plaza que ocupe algún empleado con menor antigüedad en la Compañía siempre y cuando el empleado que reclama pueda hacer el trabajo.

Los empleados afectados por una reducción de personal tendrán que hacer su reclamación de otra posición usando su derecho de antigüedad durante los próximos tres días laborables después de haber recibido la notificación oficial de reducción por parte de la Compañía.

Para la Compañía determinar si el empleado cualifica o no para la posición que éste haya solicitado, se guiará por el siguiente procedimiento:

- A. El empleado deberá reunir los requisitos de la publicación según definidos en la descripción de deberes de la posición solicitada.
- B. Del empleado llenar tales requisitos se le otorgará la plaza inmediatamente y recibirá entrenamiento hasta el día número 15 después de éste haber recibido la notificación de reducción, cuando al empleado se le administrará, si fuere necesario, un examen práctico de las funciones de la posición para determinar si finalmente cualifica o no cualifica. Estos exámenes examinarán solamente la habilidad del empleado en desempeñar las tareas rutinarias de la posición. La forma de administrar dichos exámenes tendrá que hacerse de acuerdo y en consenso con la Unión.
- C. Del empleado solicitar alguna posición donde se requiera saber escribir a maquinilla, tendrá que tomar un examen práctico para evaluar tal requisito antes de comenzar a desempeñar la posición. La Unión y la Compañía se pondrán de acuerdo sobre qué posiciones requieren el saber escribir maquinilla.
- D. Del empleado ser aceptado finalmente en la plaza solicitada, tendrá un período probatorio no mayor de treinta(30) días en labores no clericales y un período probatorio no mayor de cuarenta y cinco (45) días en posiciones de oficina.

- E. De surgir “impases” o desacuerdos entre la Unión y la Compañía razón de la interpretación, administración y/o aplicación de esta Sección, la querrela será presentada inmediatamente por el delegado general ante el Gerente de Relaciones Industriales. De no llegarse a un acuerdo, el caso pasará a la consideración de la Junta de Directores de la Unión y el Gerente General de la Compañía o las personas por ellos designadas. De no llegarse a un acuerdo en este paso, la Unión podrá tomar la acción que estime necesaria, incluyendo someter el caso a arbitraje o tomar cualquier otra acción concertada, incluyendo la huelga, para hacer valer su posición. Nada de lo dispuesto en cualquier otro Artículo de este Convenio afectará o disminuirá los derechos acordados entre las partes bajo esta sección.
- F. Cualquier trabajador, que por accidente o enfermedad relacionada con el trabajo o no, quede incapacitado permanentemente para realizar los deberes de su plaza podrá desplazar a otro empleado de menor antigüedad en una plaza que éste pueda realizar, utilizando su antigüedad en la clasificación, departamento y Compañía. Será requisito que exista prueba fehaciente del empleado que reclame este derecho.
- a. Si la condición médica es a consecuencia de un accidente o condición de trabajo, dicha condición debe ser certificada por un médico del Fondo del Seguro del Estado.
 - b. Si la condición médica no está relacionada con el trabajo, dicha condición debe ser certificada por un médico escogido por la Compañía y la Unión y no podrá ser el médico personal del empleado.
 - c. Se tomará en consideración la antigüedad del empleado cuando se relocalice a otra área de trabajo bajo esta Sección.

Sección 10...

Sección 11- Plazas Vacantes o de Nueva Creación

Cuando haya plazas vacantes o de nueva creación, la Compañía las publicará en tablones de edicto por lo menos por tres (3) días laborales y de no haber empleados interesados, se solicitará de la Unión enviar candidatos, así

como cualesquiera otra fuentes. Los empleados interesados en ocupar dichas plazas, tramitarán su solicitud a través de la Oficina de Relaciones Laborales dentro del término de dicho tres días. En la publicación la Compañía incluirá los requisitos de la misma, el salario y cualquier otro criterio objetivo que se utilizará para la selección de la persona a ocupar la plaza. La Compañía no podrá requerirle a ningún empleado ninguna destreza o requisito adicional a los que aparezcan en su publicación de la plaza.

La Compañía podrá descalificar a cualquier empleado que solicite una plaza si éste no reúne los requisitos de la publicación según establecidos en la descripción de deberes de la posición. Ninguna descalificación previa o posterior para ocupar una plaza podrá estar basada en otro criterio que no sea el que no se cumpla con alguno de los requisitos publicados. Disponiéndose que de ser una plaza vacante o de nueva creación cuyas labores hayan sido realizadas por la unida contratante en el pasado o en el presente, la Compañía tendrá que negociar con la Unión los requisitos de la plaza, así como la descripción de deberes.

Sección 13- Pérdida del Derecho de Antigüedad

El empleado perderá su derecho de antigüedad bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A. Por renuncia voluntaria.
- B. Despido por justa causa.
- C. Cesantía por más de dos (2) años.
- D. Por dejar de reportarse al trabajo dentro de diez (10) días laborables después de la Compañía haber notificado al empleado a su última dirección, o falla dentro de los (10) días laborables de esta advertencia, en llevar razones satisfactorias por no haberse reportado a trabajar.
- E. Enfermedad o lesión relacionada a su trabajo por más de dos (2) años.
- F. Enfermedad o lesión no relacionada a su trabajo por más de un año.

G. Por dejar de formar parte de la unidad contratante.

Sección 14...

**ARTÍCULO XXX
DISPOSICIONES GENERALES**

Sección 1...

Sección 19- Programa de Entrenamiento

Para aquellos empleados que no cumplen con los requisitos mínimos para ciertas plazas, y con el fin de proveerles a los empleados de la unidad contratante la oportunidad de ejercer su derecho de antigüedad para competir para plazas vacantes, el siguiente Programa de Entrenamiento estará disponible a aquellos empleados que deseen mejorar sus destrezas y sean elegibles para competir para plazas vacantes. Cualquier empleado que no participe en el entrenamiento no podrá usar su derecho de antigüedad para propósitos de competir para plazas vacantes, a menos que el empleado cumpla con los requisitos de la plaza. El derecho de antigüedad prevalecerá si todos los empleados que solicitan la posición están cualificados.

a)...

f) La Unión y la Compañía acuerdan que, debido a la naturaleza técnica y la complejidad de las posiciones detalladas a continuación, las mismas serán excluidas del Programa de Entrenamiento. Los actuales empleados deberán reunir todos los requisitos para poder solicitar cualquiera de estas posiciones.

- Trailer Repair Person
- Electrician
- General Mechanic
- Forperson General Mechanic
- Reefer Mechanic
- Welder
- Foreperson Tire & Trailer Repair
- Electro-mechanic
- UtilityWelder
- IS Coodinator

- Bookkeeper
- Senior Bookkeeper
- Utility Clerk, Accounting

Sección 20 - Bumping

En el caso de bumping, si el empleado que bumpea no cualifica para la plaza solicitada, aquél o aquella que fue desplazado regresará a su plaza.

IV. HECHOS

CASO A-07-3514

1. El 21 de marzo de 2007, la Compañía publicó un anuncio notificando a todo los empleados unionados la disponibilidad de una puesto en la clasificación de "Foreperson Mechanic/Foreperson Trailer & Tire Repair". En dicha, notificación se estableció los siguientes requisitos:

- a) Cuarto año de Escuela Superior y cursos vocacionales o técnico en Mecánica General.
- b) Licencia de Mecánico, preferiblemente Mecánica Diesel.
- c) Tres (3) años de experiencia en mecánica general:
 - Motores Diesel (Cummings y Detroit Diesel preferiblemente)
 - Reparación de transmisiones y diferenciales.
 - Motores de gasolina y sistemas de gas propano.
 - Sistemas neumáticos, eléctricos e hidráulicos y soldadura.

d) Licencia de conducir equipo pesado.²

2. El 21 de marzo de 2007, el Sr. Miguel Kuilan, aquí querellante, solicitó la plaza anunciada.³
3. El 22 de marzo de 2007, el Sr. José Grajales solicitó la plaza anunciada por la Compañía.⁴
4. La Compañía evaluó las solicitudes de ambos empleados y mediante carta del 4 de abril de 2007, le notificó al Sr. José Grajales que la plaza de "Foreperson Mechanic/Foreperson Trailer & Tire Repair" se le había otorgado.⁵
5. El Sr. Miguel Kuilan, cuestionó la determinación de la Compañía e instó a la Unión a activar el Procedimiento de Quejas y Agravios.
6. El 23 de abril de 2007, la Unión radicó la presente querrela ante este foro.

CASO A-08-2087

1. El 1 de febrero de 2008, la Compañía determinó eliminar la posición de "Document Dispatcher" que ocupaba el Sr. David Rivera. A tenor con esto le informó a Rivera que quedaba cesanteado con efectividad del 29 de febrero de 2008.⁶
2. El 1 de febrero de 2008, el Sr. David Rivera solicitó la Plaza de "Reefer Mechanic" que ocupaba el Sr. Carlos Marrero.⁷

² Exhibit 3 Conjunto.

³ Exhibit 5 Conjunto.

⁴ Exhibit 4 Conjunto.

⁵ Exhibit 10 Conjunto.

⁶ Exhibit 3 Conjunto.

⁷ Exhibit 4 Conjunto.

3. El 5 de febrero de 2008, la Compañía le informó al Sr. Carlos Marrero que la plaza de “Reefer Mechanic” que ocupaba en el turno de 9:00 a.m. era reclamada por el Sr. David Rivera; conforme las disposiciones del Artículo XVI, supra. Que efectivo el 29 de febrero de 2008 quedaba desplazado.⁸
4. Ese mismo día, la Compañía le informó al Sr. David Rivera que efectivo el 1 de marzo de 2008, pasaría a ocupar la posición “Reefer Mechanic”.⁹
5. El 5 de febrero de 2008, el Sr. Carlos Marrero solicitó la plaza de “Reefer Mechanic” que ocupaba el Sr. Ángel Andino en el turno de 8:00 am.¹⁰
6. El 21 de febrero e 2008, la Compañía le indicó al señor Marrero que efectivo el 1 de marzo del mismo año pasaría a ocupar la plaza de “Reefer Mechanic”.¹¹
7. El Sr. Carlos Marrero, aquí querellante, cuestionó la determinación de la Compañía e instó a la Unión a activar el Procedimiento de Quejas y Agravios.¹²
8. El 18 de marzo de 2008, la Unión radicó la presente querrela ante este foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión sostiene que la Compañía otorgó las posiciones de “Foreperson Mechanic/Foreperson Trailer & Tire Repair” y “Reefer Mechanic” a otros empleados en violación a los Artículos XVI, Sección 9 y XXX, Sección 19, supra. Sostuvo que ambos Querellantes cumplían con todos los requisitos de las plazas y que las mismas no le fueron otorgadas.

⁸ *Exhibit 5 Conjunto.*

⁹ *Exhibit 6 Conjunto.*

¹⁰ *Exhibit 9 Conjunto.*

¹¹ *Exhibit 10 Conjunto.*

¹² *Exhibit 11 Conjunto.*

Por su parte, la Compañía sostuvo que aun cuando ambos Querellantes argumentaron que tenían más experiencia que los empleados que pasaron a ocupar las plazas en controversias; las mismas fueron otorgadas correctamente. Alegó además, que no incurrió en una violación del Artículo XXX, Sección 19, supra, toda vez que las plazas de "Foreperson Mechanic/Foreperson Trailer & Tire Repair" y "Reefer Mechanic" se encuentran excluidas del programa de adiestramiento. Que la exclusión de dichas plazas del programa implica que se debe cumplir con todos los requisitos de la misma para cualificar.

Arguyó, que tampoco infringió las disposiciones del Artículo XVI, Sección 9, supra, ya que los empleados Grajales y Rivera cumplían con todos los requisitos mínimos de experiencia establecidos en las descripciones de deberes de las plazas y tenían mayor antigüedad que los Querellantes.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que la Compañía no violó disposición alguna del Convenio Colectivo. Veamos.

De un examen del Artículo XVI, supra, surge claramente que la antigüedad es la consideración primordial al momento de reclamar una plaza. De hecho, se establece que este prevalecerá sobre otros al momento de reclamar una plazas. Quiérase decir que dos empleados que cumplan con los requisitos de la plaza al momento de solicitar la misma; aquel con mayor antigüedad la obtendrá.

Por lo tanto, en la reclamación del Querellante, Miguel Kuilan determinamos que aun cuando de la prueba surge que cumplía con todos los requisitos de la plaza de

“Foreperson Mechanic/Foreperson Trailer & Tire Repair” este tenía menos tiempo en la Compañía que el Sr. José Grajales.¹³

En cuanto, a la reclamación del Querellante Carlos Marrero surge claramente de un examen del Artículo XVI, Supra, que David Rivera podía utilizar su antigüedad en la Compañía para desplazarlo de la plaza de “Reefer Mechanic” al suscitarse una reducción de personal. Siempre que éste pudiera realizar el trabajo del empleado desplazado y cumpliera con los requisitos de la plaza solicitada. Surge de la prueba que éste cumplía con todos los requisitos de la plaza de “Reefer Mechanic”. Dado que tenía más antigüedad que el Querellante concluimos que la Compañía no incurrió en una violación del Convenio Colectivo.

Sobre la alegada infracción del Artículo XXX, Sección 19, inciso f, supra, concluimos que no hubo tal violación. Nuestra determinación descansa sobre un hecho claro; las plazas de “Foreperson Mechanic/Foreperson Trailer & Tire Repair” y “Reefer Mechanic” se encuentran excluidas del programa de adiestramiento. El programa al que se refieren los Querellantes tiene el propósito de que empleados que no tienen todos los requisitos de ciertas plazas los completen tomando entrenamientos conducentes a cumplir con los mismos. Lo cual, no aplica en los casos de referencia toda vez que los Querellantes cumplían con todos los requisitos y las plazas solicitadas no se encuentran entre las cubiertas por el programa.

Del mismo modo, al examinar las disposiciones del Convenio Colectivo queda claro que las partes acordaron que al momento de adjudicar una plaza o ejercer el

¹³ *Veamos Exhibit 1 y 2 Conjunto.*

derecho de desplazar a otro empleado la antigüedad será el elemento determinante; siempre y cuando el empleado este cualificado para ejercer las responsabilidades del puesto. Por lo cual, el interpretar que lo contrario sería contravenir la doctrina prevaleciente en el ámbito obreropatronal. Sobre esto los tratadistas se han pronunciado de la siguiente forma:

A contract term is said to be ambiguous if it is susceptible of more than one meaning, that is if "contentions may be made for conflicting interpretations." Under one view, the existence of ambiguity must be determine from the "four corners of the instrument" without resort to extrinsic evidence of any kind. This is the so-called "plain meaning rule," which states that if the words are plain and clear, conveying a distinct idea, there is no occasion to resort to interpretation, and their meaning is to be derived entirely from the nature of the language used. One arbitrator expressed a commonly held view when he stated that an arbitrator cannot "ignore clear-cut contractual language" and "may not legislate new, language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer."¹⁴

When contract language is clear and unambiguous, arbitrators will apply it's meaning and will not look outside the four corners of the document to ascertain the intentions of the parties.¹⁵

Dicha doctrina es cónsona con lo dispuesto por nuestro propio Tribunal Supremo en Luces & Co. Vs. Junta del Trabajo de Puerto Rico 86 D.P.R. 425:

Cuando los términos de una cláusula en un contrato- en este caso la cláusula de un convenio colectivo-son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula.¹⁶

¹⁴ *Elkouri & Elkouri How Arbitration Works, Sixth Edition, 2003, pag. 434 a 436 (citas omitidas).*

¹⁵ *Fairweather's Practive and Procedures in Labor Arbitration, Third Edition, 1991, pag. 173. (citas omitidas).*

¹⁶ Véase también Artículo 1233del Código Civil, 31 L.P.R.A., Sec. 3471.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos que la Compañía no incurrió en una violación del Convenio Colectivo al otorgarle la plaza de "Foreperson Mechanic / Foreperson Trail and Tire Repair" al Sr. José Grajales y la de "Reefer Mechanic" en el turno de 9:00 a.m. al Sr. David Rivera.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a **11 de febrero de 2010**.

SR BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, **11 de febrero de 2010** y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA RITA JULIO GONZÁLEZ- DIRECTORA DE
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CROWLEY LINER SERVICES
PO BOX 9023921
SAN JUAN PR 00902-3921

LCDA RAQUEL M DULZAIDES
REPRESENTANTE LEGAL
CROWLEY LINER SERVICES
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SR JOSÉ M. MORALES-REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901
CALLE DEL PARQUE 352
SANTURCE PR 00912

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
REPRESENTANTE LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901
CALLE DEL PARQUE 352
SANTURCE PR 00912

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III