

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

NEW STEEL, INC.
(Patrono)

Y

**UNITED STEEL WORKERS
AFL-CIO-CLC, LOCAL 9058**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1459

**SOBRE: RECLAMACIÓN POR NO
LLAMAR A TRABAJAR
(RE-CALL)**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 13 de septiembre de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 13 de octubre de 2011.

Por **NEW STEEL, INC.**, en adelante “el Patrono o la Empresa”, comparecieron: el Lcdo. Moisés Ávila Sánchez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Anacleto Jiménez Rodríguez, gerente general y testigo.

Por la **UNITED STEEL WORKERS, AFL-CIO-CLC, LOCAL 9058**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Sr. Rubén Cosme Ayala, asesor laboral y portavoz; el

Sr. Joel Birriel Rodríguez, presidente; el Sr. Alfredo Birriel Morales, vicepresidente y el Sr. Geovanny Carrasquillo Matos, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que consideren pertinente y necesaria en apoyo a su caso.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si la Compañía violó las disposiciones del Artículo XIX del Convenio Colectivo, Jornales y Clasificaciones.

Por la Unión:

Determinar si la Compañía violó el derecho que tenían los empleados Giovanni Carrasquillo y Ricardo Rivera a ser llamado de vuelta a sus labores al sustituirlos con empleados de otra clasificación para realizar las tareas que siempre había [sic] realizado estos dos señores.

De la Honorable Árbitro determinar que hubo violación a los derechos de los Sres. Giovanni Carrasquillo y Rivera, ordene el pago de los salarios dejados de devengar, la reinstalación a sus labores y ordene el cese y desista a la Compañía de violar el Convenio Colectivo. [sic]

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se reduce a lo siguiente:

Determinar conforme a la prueba si la Compañía violó el Convenio Colectivo o no, al no hacer el llamado a trabajar (re-call) a los querellantes Geovanny Carrasquillo y Ricardo Rivera después de éstos haber sido cesanteados.

De determinar en la afirmativa, se proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XI ANTIGÜEDAD

A. La Compañía reconoce el derecho de antigüedad de todos los empleados regulares cubiertos por el presente Convenio Colectivo. Antigüedad es el tiempo total de servicio continuo e ininterrumpido en la Compañía.

...

D. Ascensos, transferencias y llenar plazas vacantes y reducciones del personal ('lay-off').

1. Los ascensos, transferencias y llenar plazas vacantes se efectuarán a base de antigüedad, siempre y cuando el empleado con más antigüedad posea habilidad y

¹ Artículo XIII – Sobre La 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) asunto(s) 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.

...

² Exhibit 1-Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

esté capacitado para desempeñar el trabajo requerido por la Compañía para el puesto.

2. Las reducciones de personal ('lay-off') se efectuarán por clasificación, siguiendo la norma que el último trabajador que fue empleado por la Compañía será el primero en ser suspendido en la clasificación...
3. Las llamadas de nuevo tras reducciones de personal ('lay-off') serán hechas a la inversa a lo que se hicieron las suspensiones, o sea, el último trabajador suspendido será el primero en ser llamado a trabajar, por su clasificación.

...

H. Los trabajadores perderán su derecho de antigüedad por cualquier de los siguientes motivos:

...

- f) Suspensión (Lay-Off) por un periodo de más de ocho (8) meses.

...

[ARTÍCULO SOBRE CLASIFICACIONES]³

WILLIAM HERNANDEZ	OPERADOR - GRUA
MIGUEL A. SERRANO	OPERADOR - GRUA
ANGEL L. TORRES	SOLDADOR & ARMADOR
JULIO C. FEBRES	SOLDADOR
JORGE L. VELAZQUEZ	PINTOR
JOSE J. LAJARA	SOLDADOR & ARMADOR
RAFAEL TANCO	SOLDADOR
SANTOS DELGADO	SOLDADOR
ANGEL M. RODRIGUEZ	PINTOR
ALFREDO BIRRIEL	OPERADOR - MAQ. CORTE
OSVALDO FIGUEROA	OPERADOR - GRUA
VICTOR E. SOLA	OPERADOR - MAQ. LIMPIEZA
WILFREDO ESQUILIN	PINTOR
RAUL ORTIZ	SOLDADOR & ARMADOR
JOE M. PEREZ	OPERADOR & MAQ. CORTE
PEDRO R. NEGRON	SOLDADOR & ARMADOR

³ Emanan de la página 29, no titulada, del convenio colectivo.

SANTIAGO RIVERA	CTRL. INVENTARIO
JULIO E. FUENTES	SOLDADOR
RICHARD GONZALEZ	SOLDADOR & ARMADOR
WILLIAM BIRRIEL	OPERADOR -(MONTA CARGA)
BENJAMIN BIRRIEL	AYUDANTE ELECTRICISTA
MOISES NIEVES	OPERADOR - GRUA
GEOVANNY CARRASQUILLO	ARMADOR
ANDRES CARRASQUILLO	ELECTRICISTA
JOEL BIRRIEL	OPERADOR-MAQ. CORTE
LUIS A. CRUZ	OBRERO
RICARDO RIVERA	ARMADOR
IRVING R. CORDERO	OPERADOR-MAQ. TALADRO
JESSE M. BULTRON	AYUD. OPERADOR-MAQ. CORTE
ISAAC SERRANO	OPERADOR MAQ. CORTE LIVIANA
JORGE J. RODRIGUEZ	OPERADOR ANGLE MASTER
JOSUE ORTA	OPERADOR - GRUA
ISMAEL RIVERA	OPERADOR - MAQ. PONCHE
GAMALIER PEREZ	OPERADOR - SHEAR
JOEL GONZALEZ	AYUD. OPERADOR-MAQ. CORT.
JOSE L. RIVERA	SOLDADOR
FRANCISCO LEON	AYUD. MAQ. LIMPIEZA
FRANCISCO LATIMER	SOLDADOR
JOSE A SOTO	SOLDADOR [sic]
EDWIN A. QUINTERO	OPERADOR-GRUA
CARLOS A MARIN	OBRERO
JOSE A. RIVERA	OBRERO
EDUARDO J. QUINTERO	SOLDADOR
ORLANDO SEMIDEY	SOLDADOR

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

New Steel, Inc. es una empresa que se dedica a construir edificios de acero. Los Sres. Geovanny Carrasquillo y Ricardo Rivera⁴, aquí querellantes, trabajaron en la empresa desde 1998 y 2000, respectivamente. La jornada de trabajo de los Querellantes era de lunes a viernes de 7:00 a. m. a 3:30 p. m. Éstos fungían en la clasificación de armador. En esta clasificación los armadores leen e interpretan planos de diseño de las estructuras a construir. Este plano muestra el lugar de la pieza que el armador debe ensamblar en la columna de acero conocida como “viga”. Por medio de una máquina

⁴ Este querellante no estuvo presente el día de la audiencia, empero, la Unión manifestó que él era parte del caso.

de cortar conocida como “máquina de angulares”, el armador ubica la pieza y la ensambla a la “viga”, para que el empleado clasificado como soldador la fije soldándola.

El 23 de julio de 2009, el Patrono suscribió a los respectivos Querellantes cartas de cesantías efectivas el 27 de julio de 2009. Posterior a las cesantías no se reclutó ningún empleado.⁵ Esto, alegadamente, debido a la difícil situación económica por la que atravesaban y la dramática reducción de trabajo.⁶ Posterior a las cesantías de los Querellantes, el registro de asistencia de viernes, 9 de octubre de 2009, mostró que seis (6) empleados de diversas clasificaciones trabajaron de 7:00 a. m. a 3:30 p. m., entre éstos, se encontraban los señores Richard González, Rafael Tanco y Ángel L. Torres, los cuales se desempeñaban en la clasificación de *soldador & armador*.⁷ También, el registro de asistencia de sábado, 17 de octubre de 2009, mostró que los cinco (5) empleados que ostentan la clasificación de *soldador & armador*, trabajaron de 7:00 a. m. a 5:30 p. m., exceptuando al Sr. Julio C. Febres que trabajó hasta las 3:30 p.m.⁸

El 10 de noviembre de 2009, el Sr. Joel Birriel, presidente de la Unión, suscribió una comunicación escrita al Patrono en la cual expresó lo siguiente:⁹

Yo Joel Birriel le notificó a la gerencia de New Steel que viola el artículo XIX del Convenio Colectivo cuando en las semanas del 5 de octubre al 6 de noviembre de 2009 la gerencia utiliza a empleados no bajo la clasificación de

⁵ Hecho estipulado.

⁶ Exhibit 2- Conjunto.

⁷ Exhibit 1- Unión.

⁸ Exhibit 2- Unión.

⁹ Exhibit 3 -Unión.

almadores para realizar trabajo que le pertenecen al Sr. Giovanni Carrasquillo y el Sr. Ricardo Rivera que si son y pertenecen a la clasificación de almadores como lo especifica el Convenio Colectivo. Por dicha violación se le exige a la gerencia que se le pague desde el 5 de octubre al 6 de noviembre de 2009 a estos dos (2) empleados ya que sus trabajos están siendo realizado por otros empleados de otra clasificación. Se le pide que sean debultos lo antes posible a sus lugares de trabajo, para que así estos dos (2) empleados puedan ejercer las tareas de su clasificación según lo especifica el Convenio Colectivo. [sic]

Efectivo el 9 de diciembre de 2009, la Unión, para continuar con el procedimiento establecido en quejas y agravios, radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Iniciados los procedimientos de rigor las partes aclararon que el caso trataba sobre unas cesantías, aun cuando la solicitud indicaba que era una reclamación. Analizamos la prueba testifical, documental, los hechos y el Convenio Colectivo, y determinamos que la reclamación de este caso está contenida en el Artículo XI - Antigüedad, que incluye el aspecto de las cesantías. Aclarado esto, se concluye que la controversia que debemos resolver es, si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al no hacer el llamado (re-call) a trabajar a los Querellantes posterior a las cesantías, y empleados de otra clasificación, alegadamente, realizaron el trabajo de éstos.

El Patrono, mediante el testimonio del gerente general, Anacleto Jiménez, expresó que los Querellantes fueron cesanteados porque hubo escases de proyectos y por ende, reducción en los contratos. Expresó que se reunió con el Sr. Joel Birriel,

presidente de la Unión, en busca de alternativas y como primera alternativa se impactó el área de producción que contaba con 43 empleados unionados. En dicha área efectivo el 23 de marzo de 2009, se redujo la jornada laboral a cuatro (4) días semanales, para un total de 32 horas trabajadas. Continuó expresando el señor Jiménez que no fue suficiente la reducción de horario y como segunda alternativa, efectivo el 27 julio de 2009, llevaron a cabo la cesantía de 12 empleados de varias clasificaciones, entre las cuales se encontraba la clasificación de armador con menor antigüedad. Esta clasificación la ocupaban los dos (2) Querellantes de este caso. El señor Jiménez adujo que los empleados con la clasificación de *soldador & armador*,¹⁰ continuaron desempeñando el trabajo de los armadores cesanteados. Expresó que cuando había mucho trabajo y los *soldador & armador* no daban abasto, recurrían en alguna que otra ocasión e incidentalmente, a los señores Julio Fuentes y Julio Febres, ambos soldadores con destrezas a los cuales se le asignaba ensamblar piezas sencillas.

El señor Jiménez arguyó que entre los meses de julio de 2009 a marzo de 2010, no se contrató a nadie, ni se hizo el llamado (re-call) a trabajar porque en el área de construcción no hubo fluidez de proyectos, por ende, no hubo suficientes contratos de envergadura¹¹. Los contratos de 2009, no comparaban con los del 2008¹² en toneladas de acero. Entre el 31 de octubre de 2008 a octubre de 2009 hubo una diferencia de 122; y

¹⁰ Esta clasificación la ocupan cinco (5) empleados, a saber: Ángel L. Torres, José J. Lajara, Raúl Ortiz, Pedro R. Negrón y Richard González.

¹¹ Contratos de trabajo que pasaban de las 100,000 toneladas de acero.

¹² Exhibit 1-Patrono. Al 31 de octubre de 2008 y 2009 la empresa produjo un total de 265.25 y 143.25 toneladas de acero respectivamente. Para el 31 de noviembre de 2008 y 2009 produjeron un total de 165.08 y 107.78 toneladas de acero, respectivamente.

entre el 31 de noviembre de 2008 a noviembre de 2009 hubo una diferencia 57.30 menos en toneladas de acero. La reducción de toneladas de acero fue debido a la falta de contratos, razón por la cual muy pocas veces e incidentalmente, utilizaron a los soldadores.

La Unión, mediante el testimonio del Sr. Joel Birriel sostuvo que posterior a las cesantías, para el mes de octubre de 2009, el volumen de trabajo era mayor. La empresa comenzó a utilizar soldadores, empleados de otra clasificación, para realizar el trabajo de armador en los proyectos de Walmart y Sam's de Barceloneta; ya que no daban abasto los empleados con la clasificación de *soldador & armador*. El señor Birriel arguyó que para el viernes, 9 de octubre de 2009, los empleados clasificados como soldadores trabajaron 40 horas¹³, además del tiempo extra del sábado, 17 de octubre de 2009¹⁴.

Luego de analizar la prueba determinamos que le asiste la razón al Patrono. Veamos.

El testimonio no controvertido del señor Jiménez, cuando afirmó que no se contrató a nadie, ni se hizo el llamado (re-call) porque el trabajo que surgió fue incidental, no fue cuestionado por la Unión, como tampoco el hecho de que los empleados con la clasificación de soldadores tenían las destrezas de armar. Por un lado, la Unión no presentó prueba suficiente que nos llevara a concluir que por las horas extras que trabajaron los empleados clasificados como soldadores en los

¹³ Exhibit 1- Unión.

¹⁴ Exhibit 2-Unión.

proyectos de Wal-Mart y Sam's de Barceloneta el sábado, 17 de octubre de 2009, requería que se ocupara la vacante de armador. Por otro lado, los empleados que trabajaron el viernes, 9 de octubre de 2009, ejercieron tareas de su puesto como muy bien dice su clasificación de *armadores & soldadores*. La prueba de la Unión fue insuficiente, el sólo hecho de haberse trabajado tiempo extra no demostró que se trató de un alto volumen de trabajo continuo. Las alegaciones de la Unión, no fueron ratificadas con la evidencia presentada y al igual que en los tribunales, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación.¹⁵

Además, el Convenio Colectivo guarda silencio en cuanto al llamado (re-call) a trabajar, vis a vis, con la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, que establece que de **surgir una vacante** será responsabilidad del Patrono hacer el llamado (re-call) a trabajar por orden de antigüedad. Cónsono con lo establecido en ley sobre el llamado (re-call) a trabajar, éste nace con la publicación de la vacante y el reclutamiento del personal seleccionado. En este caso, claramente, las partes estipularon que no se reclutó a nadie durante el periodo de 8 meses luego de las cesantías de los querellantes. Por lo tanto no hubo, ni surgió una plaza vacante, un proyecto de trabajo continuo o de gran envergadura que requiriera el llamado (re-call) a trabajar de los Querellantes. La prueba demostró que hubo una disminución en las toneladas de acero entre los meses de octubre y noviembre de 2008 y 2009, respectivamente, que reducía la fuerza

¹⁵ JRTPR vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62 (1987).

trabajadora, redundando ello en la escasez de trabajo. Sin lugar a dudas, el Patrono en su derecho gerencial manejó la operación de su negocio conforme a las necesidades existentes. Cónsono con el derecho gerencial los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works, expresan que el Patrono puede exigir a los empleados realizar tareas de menor importancia y ocasional fuera de su clasificación, cuando las mismas son comunes a diversas clasificaciones.¹⁶ [traducción nuestra].

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Conforme a la prueba la Compañía no violó las disposiciones del Convenio Colectivo, al no realizar el llamado (re-call) a trabajar a los querellantes Geovanny Carrasquillo y Ricardo Rivera, después de éstos haber sido cesanteados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de noviembre de 2011.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de noviembre de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

¹⁶ How Arbitration Works, Elkouri & Elkouri, B.N.A., 6ta. Ed., pág. 702-703. Ver caso: Goodyear Tire & Rubber Co., 28 LA 374, 377.

LCDO MOISÉS AVILA-SÁNCHEZ
ÁVILA, MARTÍNEZ & HERNÁNDEZ, P.S.C.
PO BOX 19-5532
SAN JUAN PR 00919-5532

SR ANACLETO JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
GERENTE GENERAL
NEW STEEL INC.
PO BOX 9021216
SAN JUAN PR 00902-1216

SR RUBÉN COSME
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS
PO BOX 6828
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR JOEL BIRRIEL RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
UNITED STEELWORKERS
PO BOX 6828
BAYAMÓN PR 00960-9008

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III