

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

OTIS ELEVATOR COMPANY
(Patrono)

y

LOS GLADIADORES, INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-160

**SOBRE: RECLAMACIÓN POR
CIERRE DE OPERACIONES PREVIO A
DÍAS FERIADOS**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el 12 de abril de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Otis Elevator Company, en adelante "el Patrono", comparecieron, el Lcdo. Miguel Palou Sabater, asesor legal y portavoz; la Lcda. Rica López de Alós, asesora legal; y, el Sr. Juan F. Sánchez Pérez, gerente general y testigo.

Por Los Gladiadores Inc., en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. Aníbal Escanellas Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Erazo Chévere, presidente; y el Sr. Luis A. Rosario Rivera, testigo.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó debidamente sometido el 10 de junio de 2010.¹

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto a resolver en el caso es el siguiente:

Determinar si la compañía violó el Convenio al decidir que no trabajaría los días 3 y 24 de julio de 2009, excepto por las asignaciones de trabajo programadas para proveer servicio a clientes en situaciones especiales. Si el árbitro determina que hubo una violación del Convenio dispondrá el remedio adecuado. [Sic]

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VI HORAS DE TRABAJO

Sección 1: El propósito de este Artículo es definir las horas regulares y las horas extras de trabajo, pero esto no será interpretado como una garantía de horas de trabajo por día o por semana, con la excepción de lo dispuesto en las Secciones 15 y 16 de este Artículo.

Sección 2: El día regular de trabajo para los empleados de construcción y servicio cubiertos por este Convenio será de de ocho (8) horas al día, y la Compañía pagará a cada empleado que está trabajando para la Compañía a la fecha del otorgamiento de este Convenio a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro horas consecutivas. Los empleados que comiencen a trabajar para la Compañía después del otorgamiento de este Convenio serán pagados

¹ Fecha concedida a Moción en Solicitud de Prórroga para someter alegato, sometida por la Unión.

por las horas trabajadas en exceso de ocho (8) durante el día de trabajo a razón de una y media (1½) vez su salario regular de paga por hora.

Sección 3: La semana regular de trabajo para los empleados cubiertos por este Convenio será de cuarenta (40) horas a la semana, y la Compañía pagará a cada empleado a razón de una y media (1½) veces su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en la semana.

Sección 4: La semana de trabajo para cada empleado de construcción o servicio cubierto por este Convenio será de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno, de lunes a viernes, ambos inclusive. Para propósitos del cómputo de la paga del empleado, sin embargo, la semana de trabajo comienza el viernes y termina el jueves siguiente.

...

Sección 15: Todo trabajo realizado durante el séptimo (7^{mo}) día consecutivo de trabajo será pagado por la Compañía al empleado a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de paga.

Sección 16: A fin de computar la paga que devenguen los empleados, se considerará que las actividades de un empleado preliminares al comienzo o postliminares a su actividad o actividades principales no constituirán tiempo de labor y el empleado no tendrá derecho a compensación alguna por dichas actividades. Las actividades preliminares incluirán (pero sin limitación) cambiarse de ropa, lavarse, comer o caminar hasta el lugar de la actividad principal del empleado y lo semejante. Las actividades postliminares incluirán (pero sin limitación) cambiarse de ropa, lavarse, comer o caminar hasta el lugar de la actividad principal del empleado y lo semejante.

Sección 17: Cualquier empleado de construcción o de servicio que se reporte a trabajar al lugar designado y al tiempo en que comienza su día de trabajo asignado durante la mañana y que no haya sido previamente notificado que no habrá trabajo para él en ese día (siempre y cuando haya trabajado su último turno de trabajo anterior de manera que hubiere sido posible darle notificación, o permiso para estar ausente haya sido concedido por la Compañía), recibirá paga por ocho (8) horas a base de su tipo por hora regular de paga en ese día. Esta disposición no será aplicable en caso que haya trabajo disponible debido a fuerte lluvias, inundaciones, marejadas, incendios, fallas en el sistema eléctrico o terremotos.

....

ARTÍCULO IX DÍAS FERIADOS

Sección 1: Los siguientes días serán días feriados con paga y compensados al tipo por hora regular de paga de cada empleado irrespectivo del día de la semana en el cual caiga dicho día feriado, e irrespectivo de que no se haya realizado labor alguna en dicho día feriado:

1 ^{ro} de enero	Año Nuevo
6 de enero (movible)	Día de Reyes
(movible)	Día de natalicio de Washington
(movible)	Viernes Santo
(movible)	Día de Recordación
4 de julio	Día de la Independencia de E.U.A.
25 de julio	Día de Constitución del E.L.A.
(movible)	Día del Trabajo
(movible)	Día de la Raza
(movible)	Día del Veterano
(movible)	Día de Acción de Gracias
(movible)	Día de Elecciones Generales

19 de noviembre	Día del Descubrimiento de P.R.
25 de diciembre	Día de Navidad
31 de diciembre	Día de Año Viejo

...

Sección 3: En caso que cualquiera de los días feriados antes mencionados caigan en un sábado, la paga por dicho día feriado será en adición a la paga devengada esa semana. Si un empleado realiza trabajo en un sábado que a la vez sea uno de los días feriados mencionados en la Sección 1 que antecede, el empleado será compensado a razón de una y media (1½) vez su tipo por hora regular de paga hasta que sean completadas cuarenta (40) horas de trabajo en dicha semana, y a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en esa semana, además de la paga de ocho (8) horas a tiempo sencillo por el día feriado. Los días feriados que caigan domingo se celebrarán el próximo lunes.

....

ARTÍCULO XXVI DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Sujeto a las disposiciones de ley aplicables y los términos de este Convenio, la Unión reconoce que hay funciones, poderes y derechos que corresponden a la Compañía, como por ejemplo, el derecho de la administración a dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía; el control y dirección de la fuerza obrera; la sección de personal; el derecho de introducir métodos y equipo nuevo y mejor; decidir la naturaleza de la maquinaria a ser utilizada; los servicios a ser prestados; los métodos a ser utilizados en las áreas de servicio y construcción; y el fijar itinerarios de trabajo para construcción o servicio.

Sección 2: La Unión reconoce que es la responsabilidad de la Compañía mantener el más alto nivel de eficiencia operacional y continuar el desarrollo técnico para obtener mejor claridad, confiabilidad y costo reducido del producto.[Sic]

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

1. El martes, 30 de junio de 2009, el Patrono envió un mensaje de texto al personal de la Compañía, indicando que el viernes, 3 de julio de 2009, la Compañía cerraría operaciones, excepto para aquellos empleados con turnos asignados en dicho día para visita de clientes.²
2. El 6 de julio de 2009, la Unión notificó a la Compañía que el cese de operaciones del 3 de julio de 2009, constituía una violación al Convenio Colectivo en los Artículos IX, Días Feriados y VI, Horas de Trabajo, supra, respecto al derecho del empleado a recibir paga por día feriado.³
3. El 8 de julio de 2009, el Patrono negó violación alguna al Convenio Colectivo, alegando actuó conforme los Artículos XXVI, Derechos de Administración; VI, Horas de Trabajo y IX, Días Feriados, supra.⁴
4. El 14 de julio de 2009, la Unión envió una comunicación escrita al Sr. Juan F. Sánchez Pérez, gerente general, notificando el Segundo Paso

² Exhíbit Núm. 1 - Patrono

³ Exhíbit Núm. 2 - Conjunto

⁴ Exhíbit Núm. 3 - Conjunto

de la querrela conforme el Artículo XVI, Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.⁵

5. El 16 de julio de 2009, el señor Sánchez Pérez, informó a la Unión que la querrela no es arbitrable toda vez que se excedió por un día el término para presentar la misma en el Segundo Paso del procedimiento de quejas y agravios. Señaló, además, en los méritos de la querrela, que la Compañía no violó disposición alguna del Convenio Colectivo.⁶
6. El 20 de julio de 2009, el Patrono notificó a los empleados que el viernes, 24 de julio de 2009, será día libre para todo el personal.⁷
7. La Compañía cerró operaciones el 24 de julio de 2009, con excepción de los empleados con turnos asignados a trabajar dicho día.
8. El 27 de agosto de 2009, la Unión radicó un cargo contra el Patrono ante la "National Labor Relations Board" ("NLRB").
9. El 19 de febrero de 2010, la querrela fue diferida a arbitraje por la "NLRB".

⁵ Exhíbit Núm. 4 - Conjunto

⁶ Exhíbit Núm. 5 - Conjunto

⁷ EXhíbit Núm. 2 - Patrono

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Alegó la Unión que el Patrono estaba impedido de cerrar operaciones el día antes de un día feriado, específicamente, para los días 3 y 24 de julio de 2009. Indicó que habiendo trabajo y estando el personal unionado disponible, y sin haberlo negociado, previamente, con la Unión, el Patrono afectó el pago de los días feriados del 4 y 25 de julio de 2009, a los trabajadores afectados por el cierre.

Alegó el Patrono que por razones económicas y operacionales de la Compañía, se determinó el cierre de sus operaciones para los días 3 y 24 de julio de 2009, con excepción de los empleados con citas previas a cliente. Para ello, se informó a la Unión y al personal unionado, debidamente. Las partes no llegaron a un acuerdo, por lo que el Patrono procedió a implementar la acción de cerrar las operaciones en dichos días.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Conforme la sumisión acordada por las partes, nos corresponde determinar, si la acción del Patrono de cesar, parcialmente, las operaciones de la Compañía para los días 3 y 24 de julio de 2009, violó el Convenio Colectivo entre las partes. Toda vez que de la sumisión acordada por las partes no se desprende planteamiento de índole jurisdiccional o procesal de la querrella, procedemos al análisis en sus méritos.

Es contención de la Unión que la acción del Patrono fue a los efectos de evitar el pago adicional en la semana que incluye el día feriado de 4 de julio y 25 de julio de

2009, que por virtud de la Sección 1, del Artículo IX, supra, serán compensados, independientemente, del día de la semana que caiga el día feriado, o no se haya realizado labor alguna en dicho día feriado. Por su parte, el Patrono presentó razones de tipo económico, anticipando una merma del trabajo disponible en el área de equipos nuevos, por lo que la decisión de no trabajar los días 3 y 24 de julio de 2009, con excepción de los empleados con turnos especiales asignados, para atender llamadas de servicio de emergencia, permitía a la Compañía extender por dos (2) días adicionales el trabajo de los empleados asignados al área de equipos nuevos.

El problema que enfrenta la Unión es que la gerencia tiene el derecho de determinar el itinerario de trabajo acorde a sus necesidades operacionales. Todo patrono tiene derecho a establecer las reglas y normas básicas que entiendan son necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio. Claro está, ello no significa que tiene un cheque en blanco para fijar normas o procedimientos. Es necesario que las mismas guarden relación con la adecuada marcha y normal funcionamiento del negocio y que sean razonables. Corresponde determinar si la acción del Patrono estuvo basada en una razón válida, o si fue arbitraria o caprichosa. Veamos.

Los artículos del Convenio Colectivo pertinentes al asunto en controversia indican lo siguiente: El Artículo XXVI, supra, sobre los derechos administrativos del Patrono, le reconoce como un derecho inherente de la gerencia, el establecer los

itinerarios de trabajo, lo que entendemos es vital para su plan de producción. El Artículo VI, supra, tiene el propósito de establecer las horas de trabajo, diarias y semanales que corresponden al empleado cubierto por el Convenio Colectivo. Cabe señalar que en su Sección 1, supra, indica que el mismo no debe interpretarse como una garantía de horas de trabajo por día o por semana. Si bien en la Sección 3, supra, dispone que : “La semana de trabajo para los empleados cubiertos por este Convenio será de cuarenta (40) horas a la semana”, y la Sección 5, supra, a su vez señala que: “La semana regular de trabajo para cada empleado de construcción o servicio cubierto por este convenio será de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno, de lunes a viernes, ambos inclusive...”, esto no es indicativo de que aplica una garantía de horas de trabajo. Dichas disposiciones deben verse en conjunto con la Sección 1, supra, anterior.

Surge de la prueba, a través del testimonio del delegado Rosario Rivera, el efecto adverso de la situación económica prevaleciente sobre la Compañía, específicamente, sobre el área de instalaciones (de equipos). Surge, además, que los empleados unionados recibieron paga de ocho (8) horas, compensadas al tipo por hora regular de paga de cada empleado, por el día feriado correspondiente a sábado, 4 y sábado 25 de julio de 2009, conforme dispone la Sección 1 del Artículo IX, supra, por lo que cada empleado cubierto por el Convenio Colectivo tuvo la oportunidad de recibir, por lo menos, la paga de una semana regular de trabajo, equivalente a

cuarenta (40) horas. Los empleados que trabajaron los turnos asignados para atender las llamadas de servicio de emergencia para el 3 y 24 de julio de 2009, recibieron, además, del pago por las ocho (8) horas de dicho día feriado, la paga por las horas trabajadas durante esos días.

No se presentó evidencia que demostrara que la determinación de la Compañía fue arbitraria o caprichosa. Por el contrario, la evidencia sometida reveló que la determinación del Patrono de no trabajar para los días señalados, estuvo basada en una razón válida de índole económica para el futuro de la empresa. Si dicha determinación resultó en la eliminación, para esa ocasión, de un pago adicional a la paga regular semanal de cuarenta (40) horas del empleado, tal resultado no invalida la acción del Patrono, ni fue contraria al Convenio Colectivo.

Sobre el argumento de la Unión de falta de buena fe de parte del Patrono por razón de éste no haber negociado previamente, con la Unión el cierre programado para los días 3 y 24 de julio de 2009, y haber efectuado el mismo pese a la Unión haberse opuesto, debemos destacar que la Unión recibió en tiempo la notificación de cierre del Patrono, y el asunto fue discutido entre éstos, dándose la oportunidad de discutir sus efectos, así como discutir sugerencias y recomendaciones. Además, del Convenio Colectivo no se desprende que limite al Patrono a efectuar tales determinaciones o que las mismas estén sujetas a negociación y acuerdo previo con la Unión.

La evidencia presentada respecto a la decisión del Patrono de no disponer trabajo, específicamente, los días 3 y 24 de julio de 2009, en ausencia de una garantía de trabajo de cinco (5) días consecutivos y cuarenta (40) horas a la semana provista en el Convenio Colectivo, además, de que existe una razón válida del Patrono para tal decisión, nos fuerza a concluir que dicha determinación del Patrono no fue arbitraria y/o caprichosa ni violatoria del Convenio Colectivo.⁸

Por lo tanto, considerada la evidencia presentada y en atención a lo vertido por las partes en la sumisión, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La Compañía no violó el Convenio Colectivo entre las partes, al determinar que no trabajaría los días 3 y 24 de julio de 2009. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 19 de octubre de 2010.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

⁸ TWR, Inc. 48 LA 1365, 1367-68 (Kabaker, 1967); Deere & Co., 45 LA 388, 396-98 (Salomon, 1965); Henry Pratts Co., 42 LA 51, 53 (Davidson, 1963); New Jersey Brewer's Ass'n, 33 LA 326, 322 (Hill, 1959); Kimberly-Clark Corp., 42 LA 982, 986-88 (Sembower), 1964); Goodyear Tire & Rubber Co., 32 LA 77,80 (Shelter, 1958).

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 19 de octubre del 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica Sistema de Oficina III

SR. JUAN F. SÁNCHEZ RIVERA- GERENTE GENERAL
OTIS ELEVATOR COMPANY
PO BOX 194149
SAN JUAN, PR 00919

LCDO. MIGUEL PALOU SABATER
BUFETE McCONNELL VALDÉS
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDA. RICA LÓPEZ DE ALÓS
BUFETE McCONNELL VALDÉS
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDO. ANÍBAL ESCANELLAS RIVERA
PO BOX 191998
SAN JUAN PR 00918

SR. EDWIN ERAZO -PRESIDENTE
LOS GLADADORES, INC.
URB. EL PARAÍSO
121 GAGES ST.
SAN JUAN PR 00926