

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-10-663

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE
ANTIGÜEDAD POR SUSPENSIÓN
(REDUCCIÓN DE PERSONAL) POR
RAZÓN DE ECONOMÍA**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el 9 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 Rivera, 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 testigo; y el Sr. Edwin Erazo Martínez, delegado y 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 posiciones. El caso quedó, debidamente, sometido el 18 de junio de 2010.

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 suspender de empleo en una reducción de personal a Richard Rodríguez, en lugar de suspender a Samuel Mujica, ambos empleados incluidos en la unidad contratante bajo el Convenio. Si el árbitro determina que hubo una violación del Convenio, dispondrá el remedio adecuado. (Sic)

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XIX ANTIGÜEDAD

...

Sección 3: La Compañía observará la antigüedad en la Compañía de los empleados en sus respectivas clasificaciones de empleo para propósitos de suspensiones ("lay offs") y reposiciones ("recalls").

...

Sección 6: En casos de suspensiones, el empleado con menor antigüedad en la Compañía en la clasificación afectada, será el primero en ser suspendido. De igual forma, en casos de reposiciones, el último empleado en ser suspendido ("laid off") en determinada clasificación será el primero en ser repuesto en dicha clasificación siempre y cuando el empleado pueda realizar el trabajo disponible.²

Sección 7: En el caso de un empleado cubierto por este Convenio que esté sujeto a suspensión ("lay off"), éste podría optar por desplazar a otro empleado en una

clasificación inferior con menos antigüedad en la Compañía, en una clasificación de trabajo en la cual el empleado desplazador ("bumper") haya trabajado anteriormente en la Compañía, siempre y cuando el empleado desplazador pueda realizar el trabajo disponible en dicha clasificación inferior.³ (Sic)

2 Todo empleado nuevo reclutado como ayudante después del otorgamiento de este convenio no acumulará antigüedad durante sus primeros seis (6) meses de servicio en la Compañía. Como tal, de resultar necesario la suspensión temporera ("lay off") de ayudantes, la Compañía identificará, en su exclusiva discreción, aquellos ayudantes que habrán de ser suspendidos temporeramente del grupo de ayudantes con menos de (6) seis meses de servicio. Cuando un ayudante nuevo haya completado seis (6) meses de servicio, se le reconocerá antigüedad retroactivamente a su fecha de empleo. No obstante lo anterior, los beneficios marginales bajo este convenio a que de otra forma tendría derecho el ayudante nuevo no serán afectados.

3 Para fines de esta sección, un ayudante de servicio y reparaciones solo podrá ser desplazado por un empleado de mayor antigüedad en servicio y reparaciones; igualmente, un ayudante de construcción solo podrá ser desplazado por un empleado de mayor antigüedad en construcción. No obstante lo anterior, cualquier empleado de servicio y reparaciones o construcción empleado por la compañía al 7 de julio de 1995 podrá desplazar a cualquier ayudante de menor antigüedad, lo mismo en servicio y reparaciones que en construcción.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Los hechos que dieron lugar a la querella son los siguientes:

1. La Compañía de Otis Elevator se dedica a la instalación y mantenimiento de elevadores.
2. Las operaciones de la Compañía se distribuyen, principalmente, entre el departamento de Construcción, para la construcción e instalación de elevadores, y el departamento de Servicio para mantenimiento de equipo de elevadores.

3. El querellante Richard Rodríguez Rivera se ocupa la posición de Mecánico de Construcción ("Construction Mechanic") en el departamento de Construcción. Su fecha de antigüedad general en la Compañía es del 27 de abril de 2000.¹ Su fecha de antigüedad en la clasificación de Mecánico de Construcción es del 15 de septiembre de 2003.²
4. El 12 de agosto de 2009, la Compañía informó al Querellante que debido a una escasez de trabajo disponible se le cesanteaba conforme la Sección 6 del Artículo XIX de Antigüedad, supra, del Convenio Colectivo, efectivo el 13 de agosto de 2009. Se informó, además, de su derecho a desplazar ("bumping") a una clasificación inferior, como la de Ayudante de Construcción, de conformidad con la Sección 7 del Artículo XIX, supra, del Convenio Colectivo. ³
5. El Querellante optó por ejercer el derecho de desplazamiento ("bumping") conferido en la Sección 7, Artículo XIX, supra, y pasó al puesto de Ayudante de Construcción ("Construction Helper"), a partir del 13 de agosto de 2009.⁴ Dicho puesto conlleva reducción de salario y beneficios conforme lo establecido en el Convenio Colectivo.

¹ Exhibits Núm. 11 - Conjunto y 1 - Unión.

² Exhibit Núm. 1 - Unión.

³ Exhibit Núm. 2 - Conjunto.

⁴ Ídem.

6. El empleado Samuel Mujica se desempeña en la Compañía como Mecánico de Terminación ("Finishing Mechanic"). Su fecha de antigüedad general en la Compañía es del 1 de junio de 2000.⁵ Su fecha de antigüedad en la clasificación de Mecánico de Terminación es del 11 de septiembre de 2005.⁶
7. El querellante tiene mayor antigüedad en la Compañía que el empleado Samuel Mujica.
8. El 14 de agosto de 2009, la Unión sometió el primer paso de la querrela acorde al procedimiento de quejas y agravios del convenio Colectivo, aludiendo que el Patrono violó el Artículo XIX, Sección 3, supra, del Convenio Colectivo, al suspender al Querellante en lugar del empleado Samuel Mujica, quien tiene menos antigüedad que el Querellante.⁷
9. El 18 de agosto de 2009, el Patrono informó a la Unión que la reducción de personal no afectó la tenencia de empleo del empleado Mujica toda vez que éste se encontraba en una clasificación distinta a la del Querellante, no incluida en el proceso de reducción de personal.⁸

⁵ Exhibit Núm. 11 - Conjunto y 10 - Conjunto.

⁶ Exhibit Núm. 1 - Unión y 10 - Conjunto.

⁷ Exhibit Num. 3 - Conjunto.

⁸ Exhibit Núm. 4 - Conjunto.

10. El 19 de agosto de 2009, la Unión elevó la querrela al segundo paso del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo.⁹
11. El 21 de agosto de 2009, el Patrono sostuvo su posición, previamente, informada a la Unión el 18 de agosto de 2009.¹⁰
12. El 23 de octubre de 2009, tras el "lay off" o cesantía, el Querellante fue reinstalado ("recall") a su posición de Mecánico de Construcción con todos sus beneficios.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Alegó la Unión que la Compañía violó el Convenio Colectivo cuando cesantó y degradó de puesto al Querellante en lugar del empleado Samuel Mujica, quien, además, de realizar las mismas funciones que el Querellante, tiene menos antigüedad. Al respecto señaló que conforme el aviso de cesantía del 12 de agosto de 2009, la reducción de personal afectaba al departamento de Construcción, al cual pertenecen el Querellante y el empleado Mujica, sin distinción de las clasificaciones afectadas por la cesantía. El Patrono no presentó prueba que demostrara que la reducción de personal sólo afectaba la clasificación que el Querellante ocupaba de Mecánico de Construcción, y no la del empleado Mujica. Por tener el Querellante

⁹ Exhíbit Núm. 5 - Conjunto.

¹⁰ Exhíbit Núm. 6 - Conjunto.

mayor antigüedad que el empleado Mujica en el departamento de Construcción, correspondía que la Compañía cesanteara a éste en lugar del Querellante.

En la alternativa, alegó la Unión, que el empleado Mujica, quien está clasificado y cobra salario como Mecánico de Terminación, en efecto realiza, exclusivamente, las funciones y deberes de Mecánico de Construcción. El Patrono no demostró que Mujica realiza funciones de Mecánico de Terminación. Por lo tanto, correspondía que la Compañía cesanteara y degradara de puesto a Mujica en lugar del Querellante, de conformidad con la Sección 3 del Artículo XIX, supra, del Convenio Colectivo.

Alegó el Patrono actuó conforme las Secciones 3 y 6 del Artículo XIX, supra, del Convenio Colectivo, al emitir el aviso de cesantía al Querellante. La cesantía efectuada en la Compañía respondió a una reducción en el volumen de trabajo disponible en el área de construcción afectando a los Mecánicos de Construcción. El Querellante y Mujica ocupaban posiciones distintas y separadas, de Mecánico de Construcción uno y Mecánico de Terminación el otro. La escasez de trabajo afectaba la clasificación del Querellante y no la del empleado Mujica.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si en la cesantía efectuada al Querellante se violó su derecho de antigüedad. El Convenio Colectivo entre las partes reconoce y dispone para dos (2) tipos de antigüedad de los empleados de la unidad apropiada, y en qué

situaciones serán estas aplicables. El primer tipo es la antigüedad general, que corresponde a la fecha de empleo inicial en la Compañía del empleado cubierto por el Convenio Colectivo. La misma cubre el tiempo de servicio del empleado en la Compañía, y se observará para propósitos de licencias de vacaciones y plan de pensiones. El segundo tipo es la antigüedad del empleado en la Compañía en la clasificación que fue ubicado. La Compañía observará la antigüedad de los empleados en sus respectivas clasificaciones para propósitos de suspensiones ("lay off") o cesantías por economía o reducción de trabajo, y reposiciones ("recalls") de los empleados cesanteados. El Convenio Colectivo, además, establece que los empleados cesanteados podrán, siempre que califiquen, desplazar ("bumping") a otros en clasificaciones inferiores.

En el aviso de cesantía dirigido al Querellante, y de acuerdo al Convenio Colectivo, el Patrono, claramente, distingue la clasificación de Mecánico de Construcción a ser afectada por la reducción de personal, informándole que de conformidad con la Sección 6 del Artículo XIX, supra, quedaría cesanteado por tener menor antigüedad de los que ocupan dicho puesto.

Erró la Unión al sostener que correspondía al Patrono presentar prueba para demostrar que la clasificación de Mecánico de Construcción iba a quedar afectada con la reducción de personal en el departamento de Construcción o que el empleado Mujica realiza las funciones del puesto de Mecánico de Terminación en que fue

clasificado. Por una parte, debemos señalar que en materia de reclamaciones con respecto a procedimientos no disciplinarios presentados por la Unión, como lo es en el caso, es ésta última sobre quien recae el peso de probar la existencia u ocurrencia de lo reclamado. (El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes). Por otra parte, el Patrono no impone la degradación de puesto en casos de cesantía. Conforme la Sección 7 del Artículo XIX, supra, el empleado cesanteado tiene la opción de desplazar a otro empleado en una clasificación inferior, lo cual optó por hacer el Querellante.

La prueba admitida establece que ante la necesidad del Patrono de realizar una reducción de personal, no cuestionada por la Unión, el Querellante fue cesanteado por ser el de menos antigüedad en la clasificación de Mecánico de Construcción. De conformidad con el análisis anterior, entendemos que la Unión no presentó prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación respecto a que el empleado Samuel Mujica debió ser cesanteado en lugar del Querellante por ser de menos antigüedad en la clasificación de Construcción.

Conforme lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El Patrono no violó el Convenio Colectivo al dejar cesante al Querellante en una reducción de personal por economía en lugar el empleado Samuel Mujica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 17 de septiembre de 2010.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 17 de septiembre del 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

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

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

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica Sistema de Oficina III