

Colo^s

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

SKY CATERERS, INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(UITA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1226

SOBRE: RECLAMACIÓN
ARTÍCULOS VIII y XIX-A
(VACACIONES)

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada para celebrarse el martes, 3 de septiembre de 2013. Sin embargo, llegado el día de la audiencia, el representante legal de la Compañía, el Lcdo. Héctor M. Pereira-Córdova, solicitó que se le permitiera someter el caso mediante memorando de derecho. El representante legal de la Unión, el Lcdo. José Carreras Rovira, estuvo de acuerdo con dicha petición. Acordado dicho asunto, las partes solicitaron diez (10) días para someter los antedichos memorandos de derecho. A tenor, se le concedió a dichas partes hasta el 4 de octubre de 2013, para presentar sus escritos correspondientes. Posteriormente, el representante legal de la Compañía solicitó prórroga hasta el 11 de octubre de 2013, para someter su memorando, la cual se le concedió. El Patrono presentó sus alegaciones por escrito. Sin

embargo, no contamos con el beneficio de la comparecencia escrita de la Unión. Así las cosas, vencido el plazo y su prórroga, damos por sometido el recurso para la adjudicación en los méritos del caso de marras.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la Compañía violó el Artículo VIII y XIX-A del Convenio Colectivo suscrito entre las partes al solicitarle a la Sra. María Dávila a cubrir temporariamente las vacaciones de la Sra. Marisol de Jesús. De determinarse que la Compañía violó alguno de los Artículos, el Árbitro proveerá el remedio que procede conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable. [Sic]

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO III DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio previo con la Unión.

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficientemente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- (a) Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos;
- (b) Expandir o disminuir las operaciones existentes;
- (c) Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- (d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir, o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

- (e) Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados;
- (f) Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía;
- (g) Determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y en la semana de trabajo; y las horas de sobre-tiempo;
- (h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes, tales como cámaras de video, registro de bultos, sistema de registro de tiempo de trabajo por los empleados, etc;

Sección 3. La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

Sección 5. La Compañía será responsable de crear nuevos trabajos y modificar o cambiar trabajos existentes según sea requerido para cumplir con las necesidades del negocio. Después de dichos cambios, la Compañía establecerá una clasificación de paga, la cual será negociada con la Unión, a solicitud de ésta.

Sección 6. La Unión reconoce que es responsabilidad de la Compañía el mantener el más alto nivel de eficiencia

operacional y continuar el desarrollo técnico para obtener mejor calidad, confiabilidad y costo reducido del producto.

ARTÍCULO VIII VACANTES

Sección 1. Cuando surjan vacantes de trabajo en la unidad contratante, la Compañía colocará un aviso en el tablón de edictos a tales efectos. Los empleados que aspiren a dichas vacantes radicarán una solicitud escrita en la Oficina de Recursos Humanos, dentro de un período de cinco (5) días laborables después de haberse fijado el aviso, indicando sus habilidades y cualificaciones para cubrir dicha vacante. Los empleados serán seleccionados de acuerdo con sus habilidades y cualificaciones para realizar el trabajo, y el tiempo de servicio continuo del empleado con la Compañía. Si la habilidad y cualificaciones para realizar el trabajo es igual entre dos (2) o más empleados solicitantes, la posición se le otorgará al empleado con más antigüedad.

Sección 2. En caso de que la Compañía emplee uno de los empleados regulares que así lo solicite, se pasará a dicho empleado por un periodo de prueba de treinta y un (31) días calendarios, durante el cual el o ella deberá demostrar que es competente y cualifica para la posición en cuestión. Si durante el periodo de prueba, la compañía considera que el empleado no cualifica para tal trabajo, la Compañía deberá regresar a dicho empleado a su trabajo anterior sin pérdida de su antigüedad, turno y días libres, y notificara a la Unión de dicha acción.

Sección 3. Al realizar el traslado de dicho empleado a su trabajo anterior, la Compañía ofrecerá la oportunidad de llenar dicha vacante al próximo solicitante, de acuerdo con sus habilidades, cualificaciones y antigüedad en la Compañía, y así sucesivamente, hasta agotar la lista de solicitantes de turno.

...

Sección 7. Cuando surjan vacantes para atender requerimientos imprevistos de trabajo en las operaciones de la Compañía, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Cualquier empleado con una clasificación de paga mayor que acepte, voluntariamente o en situación de pago de sobretiempos, una transferencia provisional a una clasificación de paga menor, continuara recibiendo la paga mayor durante el tiempo que trabaje en la clasificación de paga menor.
- b) Cualquier empleado de una clasificación de paga menor que sea transferido provisionalmente a otra clasificación de paga mayor y trabaje dicha clasificación de paga mayor, recibirá la paga de la clasificación de paga mayor.

...

ARTÍCULO XIX-A CLASIFICACIONES

...

Sección 2. La Compañía no moverá trabajadores a realizar labores fuera de su departamento.

Sección 3. La Compañía mantendrá itinerarios de trabajo por separado, para todas las clasificaciones, según se está haciendo al presente.

Sección 4. Estos departamentos se ajustarán a los requisitos de las plazas vacantes según el Convenio Colectivo. Todas las plazas vacantes serán posteadas por clasificación, según las necesidades de la operación.

Sección 5. Toda movilidad de un trabajador será en base a la necesidad operacional de la Compañía, pero nunca, por circunstancia alguna, esta movilidad se hará en ánimo de afectar al trabajador. Cuando un trabajador sea movilizado de clasificación, no podrá ser reemplazado por otro; de lo contrario, se estaría violando el Convenio.

...

EVIDENCIA ESTIPULADA

1. Convenio Colectivo firmado el 30 de diciembre de 2011 y con fecha de expiración del 31 de diciembre de 2013 - Exhibit Número 1 Conjunto.
2. PAF del 7 de abril de 2011 - Exhibit Número 2 Conjunto.
3. PAF del 19 de diciembre de 2005 - Exhibit Número 3 Conjunto.
4. PAF del 24 de agosto de 2012 - Exhibit Número 4 Conjunto

HECHOS ESTIPULADOS

Los siguientes hechos fueron redactados por las partes y se transcriben cual fueron presentados por estas.

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes estaban regidas por el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron la querrela.²
2. La Sra. María Dávila se desempeña en la posición de "Bakery Helper" dentro del Departamento de Preparación de Alimentos desde el 7 de abril de 2011.
3. La Sra. Marisol de Jesús Febo se desempeña en la posición de "Cafetería Attendant"³ dentro del Departamento de Preparación de Alimentos desde el 15 de diciembre de 2005.
4. Durante el periodo comprendido del 3 al 26 de septiembre de 2012 la Sra. Marisol de Jesús disfrutó de dieciocho 18 días por concepto de licencia de vacaciones.

² Exhibit Número 1 conjunto.

³ Como parte de sus funciones, la Sra. Marisol de Jesús atendía directamente a los clientes que visitaban las cafeterías de la Compañía.

5. La Compañía tomó la determinación de que la Sra. María Dávila cubriera a la Sra. Marisol de Jesús durante su periodo de vacaciones (3 al 26 de septiembre de 2012).
6. Inconforme con dicha determinación la Unión radicó la querrela ante nos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración, requiere que determinemos si la Compañía violó los Artículos VIII y XIX-A del Convenio Colectivo o no suscrito entre las partes, al solicitarle a la Sra. María Dávila cubrir temporeraamente las vacaciones de la Sra. Marisol de Jesús, mientras esta disfrutaba de su período de vacaciones.

En este caso, la Unión no contrapuso argumento alguno contra el escrito radicado por el Patrono.

La Compañía, por el contrario y mediante su alegato escrito, planteó que no violó el Convenio Colectivo al determinar hacer los ajustes pertinentes para cubrir el puesto de la señora De Jesús mientras esta se encontrara de vacaciones. Arguyó que tomando en consideración que el Convenio Colectivo limitaba que el o la sustituta de la señora De Jesús fuera personal dentro del Departamento de Preparación de Alimentos, la Compañía seleccionó a la querellante, la Sra. María Dávila quien fungía como "Bakery Helper", también en el Departamento de Preparación de Alimentos. Puntualizó que dentro de su derecho gerencial la Compañía tiene la facultad de controlar la fuerza laboral mediante el empleo, asignación de tareas, suspensiones, asensos, despidos, traslados o movimientos de personal. Que por tal razón, la

Compañía podía transferir, asignar o cambiar de funciones a un empleado con el fin de mantener el orden y la eficacia de su negocio.

Analizada y aquilatada la prueba presentada ante nos, y el Convenio Colectivo entre las partes, de entrada resolvemos que no le asiste la razón a la Unión. Exponemos.

En el caso ante nos, el Convenio Colectivo en la Sección 2 del Artículo XIX-A, supra, es claro al establecer que: "la Compañía no moverá trabajadores a realizar labores fuera de su departamento". De los hechos se desprende, que la Compañía tomó la determinación de que la Sra. María Dávila cubriera a la Sra. Marisol De Jesús durante su periodo de vacaciones (3 al 26 de septiembre de 2012). Por ende, en base a la necesidad operacional de la Compañía, el Convenio Colectivo faculta a esta a mover a un empleado para cubrir a otro empleado siempre y cuando sea dentro del mismo departamento. De la prueba surge que ambas empleadas pertenecen al Departamento de Preparación de Alimentos⁴. Que debido a una necesidad operacional, la Compañía determinó que la señora Dávila cubriera a la señora De Jesús, mientras esta disfrutaba de su período de vacaciones, acto que se encuentra enmarcado dentro de los recursos y derechos de administración previamente negociados y acordados con la Unión que forman parte del Convenio Colectivo.

Asimismo, la Unión presentó la presente querrela mediante el formulario Solicitud para Designación de Árbitro, aduciendo que la Compañía violó el Convenio

⁴ Exhibit Número 1 conjunto. Véase además, hecho estipulado número 6.

Colectivo en la Sección 5 del mencionado Artículo, XIX - A, supra. Dicha disposición establece en lo pertinente que:

Toda movilidad de un trabajador será en base a la necesidad operacional de la Compañía, pero nunca, por circunstancia alguna, esta movilidad se hará en ánimo de afectar al trabajador. Cuando un trabajador sea movilizado de clasificación, no podrá ser reemplazado por otro; de lo contrario, se estaría violando el Convenio.

De la prueba se desprende que la Compañía movió a la señora Dávila para que cubriera a la señora De Jesús durante el tiempo que estuvo disfrutando de sus vacaciones. En ningún momento la señora Dávila fue reemplazada de su puesto o se creó algún perjuicio en contra de esta.

De otra parte, la Unión, igualmente, en el formulario Solicitud para Designación de Árbitro, adujo que la Compañía violó el Artículo VIII del Convenio Colectivo. De un mero vistazo podemos observar que dicho artículo versa sobre plazas vacantes en la Compañía. De los hechos, en ningún momento se desprende, que hubo o surgió una plaza vacante. En este caso, taxativamente, las partes estipularon que la Compañía solo cubrió la plaza de De Jesús temporeraamente mientras esta disfrutaba de sus vacaciones.

Así las cosas, sin lugar a dudas, es palpable a simple vista, que la Compañía en su derecho gerencial manejó la operación de su negocio conforme a las necesidades existentes. Respecto a dicho derecho gerencial los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works⁵, expresan que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que

⁵ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta.Ed., 2003).

desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. [Traducción nuestra]

Conforme a dicha norma, el Convenio Colectivo, en su Artículo III-Derechos de Administración, supra, dispone:

Sección 1. Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio previo con la Unión.

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficientemente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- (a) Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos;
- (b) Expandir o disminuir las operaciones existentes;
- (c) Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- (d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir, o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;... (Énfasis nuestro)

En el ámbito local, es doctrina establecida que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre el patrono y la unión, siempre que no contravenga la ley, la moral y el orden público.⁶ Asimismo impera el principio rector de "*pacta sunt servanda*", el cual establece que las partes contratantes se obligan a todos

⁶ U.I.L. de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348, 352 (1985)

los extremos de lo pactado, siempre y cuando las disposiciones pactadas estén conformes con la ley, la moral y el orden público.⁷

De otra parte, en el procedimiento de arbitraje, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia debe producir prueba para probar los hechos esenciales de su reclamación; el peso de la prueba descansa en la parte contra quien el Árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes.⁸

Como expresáramos la Unión no presentó prueba a su favor. Por el contrario, de la evidencia presentada por la Compañía, queda más que establecido y demostrado que cumplieron cabalmente con las disposiciones del Convenio Colectivo.

Como podemos apreciar, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Patrono actuó dentro de sus prerrogativas gerenciales conforme al Convenio Colectivo. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

LAUDO

La Compañía no violó el Artículo VIII y XIX-A del Convenio Colectivo suscrito entre las partes al solicitarle a la Sra. María Dávila cubrir temporariamente las vacaciones de la Sra. Marisol de Jesús. NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

⁷ Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.R. Sec.3372; Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963).

⁸ Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 12 de mayo de 2014.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 12 de mayo de 2014 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ F. PUEYO FONT
DIRECTOR REL. LABORALES
SKY CATERERS
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

LCDO. HECTOR M. PEREIRA CORDOVA
BAERGA & QUINTANA
EDIF. UNIÓN PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEÓN AVE
SAN JUAN PR 00918-3426

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNION IND. TRABS. DE AEROPUERTOS
AVE ITURREGUI
CALLE 415 - BLOQUE NA-43
CAROLINA PR 00984

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III