

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AIRPORT CATERING SERVICE
(ACS, COMPAÑÍA O PATRONO)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS**
(UITA O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-01-1812

**SOBRE:
RECLAMACIÓN DE PAGO DE
SEXTO DÍA DE TRABAJO DE
PABLO GONZÁLEZ Y JOSUÉ ORTIZ**

**ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 26 de septiembre de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

COMPARECENCIA

Por la **ACS** comparecieron el Lcdo. Alberto R. Estrella como Asesor Legal y Portavoz; José F. Pueyo, Director de Relaciones Industriales; Francisco Rivera, gerente y Jorge L. Alemañy.

Por la **UITA** comparecieron el Lcdo. José E. Carrera Roviras, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Juan Santana, Delegado, y el Sr. Pablo González, querellante.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Las partes en este caso no presentaron por acuerdo cuál sería la controversia que solucionaríamos. En consecuencia, dejaron en potestad nuestra sustraer la misma a tenor con los hechos, la prueba, las contenciones de las partes y el convenio colectivo aplicable. Conforme a la facultad conferida por nuestro Reglamento concluimos¹ que la controversia a resolver es:

Determinar si de conformidad con el Convenio Colectivo, el derecho aplicable, la evidencia presentada y las contenciones de las partes si procede o no la reclamación presentada por la Unión.

El caso quedó sometido el 2 de marzo de 2006, al vencer el término concedido a las partes para presentar tanto sus alegatos escritos como la Moción Conjunta de Hechos Estipulados. Recibimos, en tiempo, el memorando de la Compañía. La Unión dejó su caso sometido con la Moción de Hechos Estipulados en Conjunto. Estamos en posición de resolver.

¹ El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV(b) - Sumisión, dispone que:

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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

RELACIÓN DE HECHOS ESTIPULADOS

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuerto (en adelante la “Unión”), y la Compañía están regidas por un Convenio Colectivo.

2. Las partes rigen sus relaciones obrero-patronales mediante un convenio colectivo pactado el 27 de junio de 2000. En el mismo se encuentran contenidas cláusulas relativas a la asignación de horas extra, contratación de empleados a jornada parcial y derechos de administración.

3. Para la fecha de los hechos, el Sr. Josué Ortiz se desempeñaba como “Leadman Helper” en el Departamento de Transportación. (Véase, Exhibit 1). Por otro lado, el Sr. Pablo González se desempeñaba como “Leadman PT” en el mismo departamento. (Véase, Exhibit 2) (en adelante conjuntamente los “Querellantes”). Los empleados de dicho departamento se encargan de suplir a los vuelos de la Compañía American Airlines con las comidas, refrigerios y hielo preparados por la Compañía.

4. La Compañía alega que a finales de enero de 2001, surgieron necesidades operacionales en la Compañía que provocaron la necesidad de utilizar a empleados a tiempo parcial. Esto es, hubo un incremento en vuelos diarios de la Compañía American Airlines, así como una disminución en el personal permanente para atender los mismos.

5. Entre los empleados que trabajaban a tiempo parcial, se encontraban el Sr. Angel L Birriel, “Leadman” (Véase, Exhibit 3), y el Sr. Regnel Marcano Alicea,

“Leadman” (Véase, Exhibit 4) (en adelante conjuntamente denominados como los “Empleados Temporeros”).

6. Durante esa época los empleados del Departamento de Transportación laboraban en un turno de 9:30 a.m. a 6:30 p.m. (Véase, Exhibit 5). La Compañía entiende que por la naturaleza del trabajo de preparación de vuelos se hacía difícil para los empleados de ese turno tener listos los vuelos a tiempo, toda vez que comenzaban a laborar con esos casos cuarenta y cinco minutos antes de la hora de salida del vuelo. De este modo, la Compañía, haciendo uso de sus derechos de administración, decidió utilizar a unos empleados a tiempo parcial para preparar los carritos de comida, hielo y refrigerios de los referidos vuelos.

7. Es la teoría de la Compañía, y así declararían sus testigos, que siempre ha sido la práctica de la Compañía de situar a los empleados a tiempo parcial en los turnos u horarios más convenientes para la misma, y conforme a las necesidades operacionales del momento.

8. Durante esa época los Querellantes laboraban en el turno de 4:00 p.m. a 1:00 a.m. de sábado a martes, teniendo sus días libres los miércoles y jueves, y completando su quinto día el viernes. Mientras que los Empleados Temporeros laboraban el turno “part time” de 5:00 p.m. a 9:00 p.m. de sábado a miércoles, teniendo sus días libres los jueves y viernes. (Véase, Exhibit 5)

9. Para la semana del lunes 1 de enero del 2005, al viernes 5 de enero de 2005 (Véase, Exhibit 6), los Querellantes, el Sr. Josué Ortiz y el Sr. Pablo González, tenían el

miércoles 3 de enero de 2004, y el jueves 4 de enero de 2005, libres. (Véase, Exhibits 7 y 8, respectivamente).²

10. El jueves 4 de enero de 2001 (Véase, Exhibit 6), los Empleados Temporeros, el Sr. Ángel Birriel y el Sr. Regnel Marcano, trabajaron el turno de 5:00 p.m. a 9:00 p.m., para un total de 4.25 horas cada uno. (Véase, Exhibit 9 y 10, respectivamente).

11. Para el mes de enero de 2001, los Empleados Temporeros no habían trabajado más de ocho (8) horas diarias, ni habían trabajado el máximo de noventa y seis horas (96), según estipulado en la Sección 1 (d) del Artículo XVIII del Convenio Colectivo. (Véase, Exhibit 9 y 10, respectivamente).

12. El 4 de enero de 2001, día en que surge la presente reclamación, los Querellantes no trabajaron. (Véase, Exhibits 7 y 8, respectivamente).

13. Es la posición de la Cómpanía, y así testificarían sus testigos, que labor realizada por los Empleados Temporeros no afectó en nada las condiciones de trabajo de los Querellantes. A éstos no se le redujeron las horas de trabajo, no se les cambió de turno ni se les vieron afectados sus beneficios según dispuestos en el convenio colectivo.

14. Para las referida semana, los Querellantes, el Sr. Josué Ortiz y Pablo González, trabajaron 38 horas y 38.25 horas, respectivamente. (Véase, Exhibits 7 y 8, respectivamente).

² Entendemos que por error mecanográfico las partes se refirieron a los años 2004 y 2005, cuando debe ser 2001, año de la controversia.

15. Los Querellantes reclaman el pago de 4 horas extra que alegadamente les correspondían trabajar durante el 4 de febrero de 2001. Dichas horas comprendía el período trabajado por los Empleados Temporeros.

16. La Compañía preparaba un sólo itinerario de trabajo para todos los empleados regulares y a jornada parcial. En el mismo, se incluía a los Querellantes y al resto de los empleados regulares del Departamento de Transportación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO III HORAS DE TRABAJO

.....

Sección 6:

A su única discreción, la Compañía determinará si hay necesidad de trabajar horas extras.

Sección 7:

Autorización de trabajo de horas extras: Ningún empleado realizará trabajo de horas extras, amenos que dicho trabajo haya sido previamente autorizado por el jefe de su departamento o su representante autorizado.

ARTÍCULO XIII DERECHOS DE ADMINISTRACION

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

Sección 2. Nada de lo convenido en éste Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficiente y

efectivamente 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 eficiencia en sus operaciones;

D. emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias, con causa justificada, a sus empleados;

E. determinar las cualificaciones para 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 sobretiempo;

H. establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de éste 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.

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

ARTÍCULO XVIII

EMPLEADOS A JORNADA PARCIAL

Sección 1. La Compañía empleará personal a jornada parcial, bajo las siguientes condiciones:

a) La Compañía podrá emplear personal a jornada parcial como fuerza trabajadora, durante todo el año, hasta un máximo de veinticinco por ciento (25%) del total de empleados regulares en nómina.

b) Los empleados a jornada de trabajo parcial en una clasificación no podrán trabajar tiempo adicional (“ overtime”) cuando empleados regulares “ full time” activos de una clasificación estén disponibles a realizarlo

c) A los empleados regulares activos afectados por una cesantía temporera (“lay off”), que se acojan a trabajar a jornada parcial, la Compañía les pagará a base de la escala salarial que les apliqué en la posición que desempeñan mientras están trabajando a jornada parcial.

d) Los empleados a jornada de trabajo parcial trabajarán hasta un máximo de noventa y seis (96) horas mensuales en su clasificación, hasta un máximo de ocho (8) horas diarias y que no exceda las noventa y seis (96) horas mensuales.

e) Los empleados a jornada parcial que estén trabajando en la Compañía a la firma del Convenio serán empleados regulares a jornada parcial y la Compañía les pagará el 50% de los beneficios del Convenio. Los empleados a jornada parcial que comiencen a trabajar después de la firma del Convenio pasarán por un período probatorio, según lo dispuesto en el Artículo XVII, después del cual pasarán a ser empleados a jornada parcial regular y recibirán el cincuenta por ciento (50%) de los beneficios del Convenio.

f) Sólo se publicará un itinerario de trabajo para todos los empleados regulares, incluyendo a los parciales.

g) La Compañía informará mensualmente a la Unión el total de horas trabajadas por el personal a jornada parcial.

- h) Los empleados a jornada parcial regular podrán relevar vacaciones a empleados de jornada parcial regular de su misma clasificación.
- i) Los empleados a jornada parcial regular podrán relevar y/o sustituir a empleados regulares de jornada parcial regular que se encuentren acogidos al Fondo del Seguro del Estado, SINOT o por enfermedad prolongada por más de un (1) mes de duración.
- j) Todos los empleados a jornada de trabajo parcial recibirán la totalidad de los aumentos salariales y también la Compañía pagará el cien por ciento (100%) de la aportación al plan médico que sea acordada en los artículos del Convenio y el cien por ciento (100%) de los beneficios no económicos del Convenio.

CONTENCIONES DE LAS PARTES

El 4 de enero de 2001, la Compañía llamó en su día libre o de descanso a trabajar y asignó tareas a Regnel Marcano Alicea y Ángel L. Birriel García, dos (2) de sus empleados con una jornada a tiempo parcial, quienes trabajaron dicho día, de conformidad con el requerimiento patronal. Dicho día también era el día libre de los querellantes Pablo González y Josué Ortiz, quienes son empleados con una jornada a tiempo completo en la Compañía. Estos últimos no trabajaron dicho día ni tampoco la Compañía les llamó ni requirió que lo hicieran, a pesar de que estaban disponibles para hacerlo. La Unión sostiene que los empleados querellantes tenían derecho a que la Compañía los llamara a trabajar, pero no lo hizo ya que optó por llamar a los empleados con jornada a tiempo parcial con menos antigüedad que los querellantes. Ésta arguyó que ese trabajo del 4 de enero de 2001, realizado por los empleados con jornada parcial

de trabajo Regnel Marcano Alicea y Ángel L. Birriel García fue realizado cuando éstos no se suponían que trabajaran, pues era su día libre. Y que siendo ello así este constituyó “over time” o tiempo adicional de trabajo para éstos y que dado la Compañía violó el Convenio Colectivo que este prohíbe que dicho tiempo adicional o de “over time” sea asignado a los empleados con jornada parcial de trabajo cuando están disponibles empleados con jornada de trabajo a tiempo completo para trabajarlo. Sostuvo que con esta acción la Compañía violó el Convenio Colectivo en el Artículo XVIII, Sección 1 (b), supra. La Compañía sostuvo, por su parte, que dicho trabajo no constituyó “over time” y que no violó el Convenio Colectivo toda vez que el tiempo que estos trabajaron no era “over time” o tiempo adicional de trabajo. Expresó que el “over time” según era trabajo sobre las 8 horas diarias y sobre 40 horas semanales. Expresó los empleados no trabajaron más de 8 horas dicho día ni tampoco habían trabajado sobre 40 horas semanales a la fecha del 4 de enero de 2001. Señaló, además, que el Convenio Colectivo establece que los empleados con jornada a tiempo parcial pueden trabajar hasta un máximo de 96 horas mensuales en su clasificación, hasta un máximo de 8 horas diarias y que no excedan las 96 mensuales.

OPINIÓN

Le asiste la razón a la Unión. Nos resulta claro que la cláusula negociada en el Artículo XVIII, Sección 1, lo que persigue es proteger a los empleados que tienen jornadas de trabajo a tiempo completo y que estos no se vean desplazados por los empleados que tengan una jornada parcial de trabajo en la asignación de tareas que los primeros pueden realizar en sus clasificaciones. Dicha protección esta recogida a lo

largo y en las diferentes instancias de dicho Artículo XVIII en las que siempre se privilegia al empleado "full time" por sobre el empleado "part time" en el escenario laboral de la Compañía. Es de notar entonces que en esta Sección 1 lo que se establece son las condiciones bajo las cuales la Compañía empleará al personal a jornada parcial, pero dentro del marco antes descrito de protección al empleado "full time". Una de esas protecciones se encuentra en el inciso (b) que establece una salvaguarda para que no haya ningún empleado a tiempo parcial realizando labores en una clasificación donde existe un empleado "full time" disponible para realizar las tareas laborales en "over time" que sean necesarias para la Compañía.

En el caso de autos es un hecho que los empleados a jornada parcial Regnel Marcano Alicea y Ángel L. Birriel García no estaban en asignados en el itinerario de trabajo de la Compañía el 4 de enero de 2001 y , de hecho, estaban en su día libre o día de descanso. Por lo tanto, consideramos que bajo estas circunstancias el tiempo en que éstos no estaban supuestos a trabajar porque ese era su día libre y no estaban en el itinerario de trabajo de la Compañía es un tiempo adicional de trabajo o de "over time" en su caso particular. Resolvemos que la Compañía debió auscultar la disponibilidad de los querellantes antes de llamar y asignar trabajo a dos (2) de sus empleados "part time" que disfrutaban de su tiempo de descanso. No hacerlo, como en el presente caso, choca con la esencia de la totalidad de lo negociado en dicho Artículo que, repetimos, privilegia al empleado "full time" por sobre el empleado "part time" en el escenario laboral de la Compañía, de no ser desplazados en funciones que los empleados "full time" pueden realizar. Este no es un caso donde los empleados "part

time” ya se encontraban laborando para la Compañía y dentro de sus 8 horas de trabajo ésta necesitó de sus servicios. No. En autos estos empleados estaban en su día de descanso y surgida una necesidad adicional de trabajo en la Compañía fueron llamados y se les asignó tareas sin que se le diera la oportunidad a las querellantes de realizarlas misma. Las horas extras de trabajo para efectos del pago de las mismas surgen como producto de una necesidad extraordinaria de trabajo del patrono que lo obliga a utilizar al empleado regular más allá de su jornada regular de trabajo. En el caso de autos la necesidad de trabajo se dio en un contexto donde a los empleados “part time” a los que se le asignó estaban en su tiempo de descanso y no prestaban tareas para la Compañía, mientras había disponible personal “full time” que lo podía realizar.

En atención a lo anterior, resolvemos que el tiempo en que los empleados a tiempo parcial no estaban supuestos a trabajar, no estaban en el itinerario de trabajo de la Compañía y que, de hecho, estaban en su tiempo de descanso se considera tiempo adicional de trabajo en su caso.

Por lo tanto, emitimos el siguiente:

LAUDO

La reclamación presentada por la Unión procede. Se ordena a la Compañía el pago por el sexto día, correspondiente al 4 de enero de 2001.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 30 de junio de 2006.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 30 de junio de 2006. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA
COORDINADOR DE CASOS
UNION IND DE TRABJS DE AEROPUERTOS
URB SAN AGUSTÍN
25 CALLE MARGINAL ALTOS
SAN JUAN PR 00924

SR JOSE F PUEYO
DIRECTOR DE PERSONAL
AIRPORT CATERING SERVICES
PO BOX 6007
SAN JUAN PR 00914

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN OFIC 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-9998

LCDO JUAN E CURBELO
CURBELO, BAERGA & QUINTANA
UNION PLAZA BLDG SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3426

**YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**