

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
P.O. BOX 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5304 a 5317 Fax 765-1115

**SARTORIUS INC.**  
(Compañía o Patrono)

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO  
DE TRABAJADORES**  
(Sindicato o Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-04-523**

**SOBRE: CAMBIO DE HORARIO**

**ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado Seguridad de Empleo de la Administración del Derecho al Trabajo en Yauco, Puerto Rico, el 30 de septiembre de 2004.<sup>1</sup>

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por la "Compañía"**: Lcdo. Polonio J. García Pons, Portavoz y Asesor Legal; Justino Cruz, Gerente; Diego Gorbea y Rafael Martínez, Supervisor y Testigo. **Por la "Unión"**: Lcdo. Luis A. Montañez Del Valle, Portavoz y Asesor Legal; Andrés Claudio, Representante de la Unión; Roberto Hernández, Delegado y Ramón Pabón, Querellante y Testigo.

---

<sup>1</sup>El caso quedó sometido para su adjudicación en esta misma fecha.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo la controversia a ser resuelta; en su lugar, presentaron sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en el Árbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.<sup>2</sup> Los proyectos de sumisión presentados fueron los siguientes:

### **Por la Compañía:**

Determinar si esta querrela es o no arbitrable procesalmente bajo el Artículo 6.1 (A) del Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha de los hechos. De ser arbitrable entonces que el Árbitro determine que bajo el derecho de administración contenido en dicho Convenio Colectivo, bajo su Artículo V, el Patrono podía asignarle al empleado Ramón Pabón a trabajar el turno de 2:30p.m. a 10:00 p.m. de la semana del 7 al 11 de julio de 2003.

### **Por la Unión:**

Si el Patrono violó el Artículo 5.2 del Convenio Colectivo. Si el Patrono a pesar de tener conocimiento de unas órdenes militares, al ordenar el cambio de turno actuó de forma arbitraria y caprichosa.

Conforme a las contenciones de las partes, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

---

<sup>2</sup>ARTÍCULO XIV- SOBRE SUMISIÓN

- a) *Las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista.*
- 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.*

Determinar si la Compañía incurrió o no en una violación del Convenio Colectivo, al cambiar el turno de trabajo del querellante. De determinar que incurrió en una violación del Convenio Colectivo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.<sup>3</sup>

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO V DERECHOS DE LA GERENCIA

- 5.1 Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa; descontinuar operaciones, transferir de una a otra por razones válidas; establecer los turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleados deben cumplir, introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipo de equipo, producto y operaciones de la Compañía, presentes y futuros, el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.
- 5.2 Lo anterior será como tal, siempre y cuando no conflija con las disposiciones de este Convenio; o sea, el Patrono retendrá su derecho a administrar su negocio de la manera más eficiente, de acuerdo con su criterio, que le permita obtener el patrocinio de sus clientes potenciales, siempre y cuando el Patrono no utilice los derechos antes mencionados de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria.

---

<sup>3</sup>Aunque la Compañía levantó en su proyecto de sumisión un planteamiento de índole procesal, el mismo fue desistido por ésta comenzada la vista del presente caso.

#### IV. HECHOS

1. El Sr. Ramón Pabón, querellante, trabaja para la Compañía hace aproximadamente siete años. Durante este tiempo se ha desempeñado como Técnico de Electrónica. Entre sus responsabilidades se encuentra la reparación y el mantenimiento de los equipos de la Compañía.
2. Además de su trabajo en Sartorius éste es miembro de la Guardia Nacional de Puerto Rico, lo cual requiere que periódicamente participe de adiestramientos, ejercicios y otras actividades requeridas de su compromiso militar.
3. El querellante trabaja en uno de dos turnos de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. ó 2:30 p.m. a 11:00 p.m., rotando periódicamente entre los dos.
4. Para la semana del 7 al 11 de julio de 2003, el querellante debía presentarse a trabajar comenzando a las 6:00 a.m. Sin embargo, durante la semana previa la Compañía le notificó que debía presentarse a trabajar en el turno de la tarde (2:30 p.m. a 11:00 p.m.).
5. El querellante, al no estar de acuerdo con la acción de la Compañía, activó el Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo.
6. La Unión, luego de agotar los procedimientos de quejas y agravios acordados por las partes, radicó en este foro el presente caso.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión alegó que el cambio de turno del querellante fue realizado de forma arbitraria y caprichosa. Por lo cual, el mismo es una clara violación del Artículo 5 Sección 5.2, supra. Además, alegó que el señor Pabón se encontraba disponible y apto para trabajar el turno originalmente asignado para la semana del 7 al 11 de julio, no así el que se asignó.

La Compañía, por su parte, argumentó que no incurrió en una violación del Convenio Colectivo. Alegó que la decisión de cambiarle el turno al querellante surgió solamente por necesidad de operar su negocio de la manera más eficiente posible; asegurando que la misma no fue arbitraria o caprichosa. Añadió que su derecho a cambiar turnos está claramente esbozado en el Artículo 5, supra.

De entrada debemos señalar que el lenguaje del Artículo 5 es claro y libre de ambigüedad cuando reconoce el derecho del Patrono a establecer los turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía.<sup>4</sup> Limitando dicho derecho sólo si el mismo interfiere con alguna otra disposición del Convenio Colectivo si este es utilizado de forma caprichosa o arbitraria.

Cónsono con dicha doctrina nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que: “cuando los términos de una cláusula en un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha

---

<sup>4</sup>*Énfasis suplido.*

cláusula.”<sup>5</sup> Sobre este particular los tratadistas se han pronunciado de la siguiente forma:

“If the language of the agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed... Arbitrator Fred whiney has stated, an arbitrator cannot “ignore clear-cut contractual language,” and “ may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer.”<sup>6</sup>

Sumado a lo anterior, es de saber general en el ámbito obrero-patronal que los derechos de la gerencia únicamente se encuentran limitados por aquellas cláusulas que expresamente restringen dicho derecho. Es decir, que en ausencia de cláusulas que impongan limitaciones o excepciones a dicho derecho este es uno amplio. A tenor con esta doctrina el Árbitro C. Chester Brisco se ha pronunciado de la siguiente forma:

It is a well recognized arbitral principal that the Collective Bargaining Agreement imposes limitations on the employer’s otherwise unfettered right to manage the enterprise. Except as expressly restricted by the Agreement, the employer retains the right of management.<sup>7</sup>

Concluido que el lenguaje del Artículo 5, sobre Derechos de la Gerencia, permite que la Compañía cambie los turnos para el mejor funcionamiento de sus operaciones; es menester determinar si en el presente caso el cambio de turno realizado por la

---

<sup>5</sup>*Luces & Co. Vs. Junta de Relaciones del Trabajo*, 86 D.P.R. 425. Véase también Artículo 1233 del Código Civil, 31 L.P.R.A. 3471.

<sup>6</sup>*Elkouri & Ekouri How Arbitration Works, Fifth Edition 1997, pag. 482 (Citas omitidas)*

<sup>7</sup>*Elkouri & Ekouri How Arbitration Works, Fifth Edition 1997, pag. 659 (Citas omitidas).*

Compañía al querellante violenta otro de los artículos del Convenio Colectivo o si el mismo fue uno arbitrario o caprichoso.

Examinado el texto del Convenio Colectivo que las partes pactaron, no encontramos disposición alguna que limite o prohíba que el Patrono cambie el horario de trabajo del empleado. Por lo tanto, solo nos queda determinar si dicho cambio de turno fue uno caprichoso o arbitrario.

A tales efectos, debemos examinar el testimonio del querellante y el de su supervisor, el señor Martínez. Las declaraciones del primero de éstos fueron en torno a su disponibilidad para trabajar el turno de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. durante la semana del 7 al 11 de julio de 2003 y que no podía trabajar el turno de la tarde por tener compromisos con la Guardia Nacional durante las tardes de la antes mencionada semana.

Por otro lado, el supervisor declaró que necesitaba que el querellante cubriera el turno de 2:30 p.m. a 11:00 p.m. para que su compañero el Sr. Héctor Caraballo, mecánico, trabajara el turno de la mañana. Declaró, además, que necesitaba que éste estuviera presente durante dicho turno para que fuera adiestrado por personal de la Compañía "Steris", quienes se encontraban instalando un autoclave<sup>8</sup>. Que esto era necesario porque Caraballo era el mecánico y según su experiencia con el otro autoclave de la Compañía las reparaciones de éste por lo general era a la parte mecánica del equipo y no a los controles electrónicos. Añadió, que el querellante ya tenía

---

<sup>8</sup>Autoclave. Aparato en forma de vasija cilíndrica de paredes resistentes y con cubierta cerrada y atornillada herméticamente que, por medio del vapor a presión y temperaturas elevadas, sirve para destruir gérmenes patógenos, esterilizando todos los objetos y sustancias que se emplean en las operaciones y curas quirúrgicas. También se utiliza en la industria para esterilizar conservas, vasijas, etcétera. Diccionario de la Lengua Española vigésima primera edición de la Real Academia Española.

adiestramiento en la reparación de autoclaves, por lo cual decidió que era imperativo cambiarle el turno para que Caraballo tomara mismo.

Luego de analizar las declaraciones de los testigos y la doctrina antes discutida, concluimos que la Compañía puede cambiar los turnos cuando estime que sea necesario para el mejor funcionamiento de sus operaciones.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Determinamos que la Compañía no incurrió en una violación del Convenio Colectivo al cambiar el turno de trabajo del querellante.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 10 de diciembre de 2004.

\_\_\_\_\_  
Benjamín Marsh Kennerley  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 10 de diciembre de 2004 y se

remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Polonio J. García Pons  
Cond. San Vicente  
8169 Calle Concordia STE 102  
Ponce, P.R. 00717-1556

Sr. Justino Cruz Martínez  
Coordinador de Recursos Humanos  
Sartorius, Inc.  
PO Box 6  
Yauco, P.R. 00698



Lcdo. Luis A. Montañez Del Valle  
74 Calle Comercio  
Yauco, P.R. 00698

Sr. Andrés Claudio  
Representante  
Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores  
Unión de Empleados Santorius  
Bda. Buenos Aires  
3036 Calle Buenos Aires Suite 1  
Ponce, P.R. 00717-1664

---

Isabel López Pagán  
Secretaria