

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

AIRPORT SHOPPES
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-2950

SOBRE: RECLAMACIÓN
JAIME VEGA Y OTROS

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estaba señalada para el 2 de noviembre de 2006. En ese día las partes acordaron someter el caso mediante alegato escritos. El caso quedó sometido el 1 de febrero de 2008. La comparecencia fue la siguiente:

Por la Compañía el Lcdo. Reinaldo Quintana, Asesor Legal y Portavoz.
Por la Unión el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que procederemos a resolver la siguiente controversia¹.

Determinar si la Compañía violó o no el Artículo XXI del Convenio Colectivo. En caso de determinar que lo violó emitir el remedio adecuado.

¹ En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO III

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Excepto según limitado por este Convenio, 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 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 la 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 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 sobretiempo.
- (h). Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables 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 trabajo [sic] por los empleados, etc.

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.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas y 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.

ARTÍCULO XXI

CLASIFICACIONES Y JORNALES

Sección 1: Las clasificaciones cubiertas por este convenio colectivo serán las siguientes:

EXECUTIVE ATTENDANCE - Station attendant, Cashier attendant

GENERAL ATTENDANCE - Store Room Attendant, Utilities

FOOD PREPARATION - Pantryman, Cook Helper

WAITRESS

BARTENDER

COOK

GROUP LEADERS:

La clasificación de "Group Leaders" se regirá única y exclusivamente por los términos:

1. Que mientras el (la) empleado (a) ejerce esta posición, su turno será excluido del proceso de firma de itinerarios.

2. Su labor consistirá en ser responsable de asegurarse que el servicio provisto sea ejecutado en cumplimiento de requisitos y especificaciones de la Compañía y de los clientes. El "Group Leader" deberá esta plenamente cualificado para desempeñar todo el trabajo requerido en relación a los deberes

de los empleados. Además, deberá ser hábil a satisfacción de la Compañía, para inteligentemente interpretar y llevar a cabo todas las instrucciones y reglamentos pertenecientes a las operaciones del área que se le asigne como "Group Leader". Esta plaza tiene la responsabilidad de dirigir un grupo de empleados con todos los atributos y poderes de un supervisor con la única excepción que el supervisor puede disciplinar. Esta es una plaza activa, no pasiva y solamente se ejerce cuando se está físicamente dirigiendo el grupo y/o grupos asignados.

3. Que la Compañía proveerá suficiente entrenamiento, y si es necesario, cursos especializados en la materia, para mejorar su futuro y que pueda ampliar sus conocimientos en posiciones futuras en administración de servicio con la Compañía.

4. Que el "Group Leader" será miembro bonafide de la Unión.

5. Los empleados que sea nombrados como "Group Leader" recibirán una compensación adicional de \$0.50 por hora del salario que devenguen al momento de ser nombrado y mientras el tiempo que permanezcan realizando funciones de "Group Leader".

6. Los "Group Leader" serán seleccionados por la Compañía tomando en consideración únicamente las cualificaciones y habilidades de los empleados así como también entereza de carácter, liderato que impere respeto, tenga poder de convocatoria, sepa seguir instrucciones, repartir tareas, etc.

Todos los "Group Leader" cualificarán para que puedan trabajar en cualquier departamento realizando las tareas y obligaciones que preparará la Compañía para esos efectos.

7. La Compañía se reserva el derecho de eliminar o reducir estas plazas en el futuro, y de esto suceder, los empleados que ocupen la posición de "Group Leaders" retornarán a la plaza que ocupaban anteriormente.

Cuarto Año 15¢

Quinto Año 15¢

Sección 3. Los empleados que comiencen a trabajar luego de la firma del Convenio y aquellos que estaban en periodo probatorio a la fecha de la firma de este convenio colectivo recibirán los mismos aumentos que los empleados regulares según la Sección 2. que antecede, pero dichos aumentos serán efectivos en los respectivos aniversarios de empleo de cada empleado.

Sección 4. Los salarios de entrada (Starting Salaries) para los empleados que comiencen a trabajar luego de la firma de este Convenio Colectivo serán los siguientes:

- | | | |
|----|---------------------|-------------------|
| 1. | Executive Attendant | \$5.15/hr. |
| 2. | General Attendant | \$5.15/hr. |
| 3. | Food Preparation | \$5.40-\$6.40/hr. |
| 4. | Waitress | \$3.80/hr. |
| 5. | Cook | \$5.50-\$7.50/hr. |
| 6. | Bartender | \$4.25 |

Sección 5. Los aumentos salariales antes indicados están basados en los salarios actuales y no serán en adición a cualquier aumento en el salario mínimo aplicable.

Sección 6. Los empleados que comiencen a trabajar después de la firma de este convenio colectivo exclusivamente en las clasificaciones de "Cook" y "Food Preparation" comenzarán un salario que podrá variar entre los parámetros arriba establecidos y los cuales serán establecidos por la Compañía.

Sección 7. Dentro de la escala salarial en la Sección 4 la Compañía podrá contratar nuevos empleados para la clasificación de "Cook" con distintos salarios tomando en consideración los conocimientos y experiencia, así como también como pagarle salarios distintos dentro de la misma escala dentro de la clasificación de "Cook" sin que esto dé lugar a reclamaciones salariales de otros empleados cubiertos por este convenio.

Sección 8. De igual forma, la Compañía tendrá la discreción de pagarle a un empleado regular en la clasificación de "Cook" un salario mayor al que devengue según el Convenio Colectivo si el propósito es evitar que renuncie a su empleo por razones económicas, sin que esto dé lugar a reclamaciones salariales de otros empleados cubiertos por este convenio, siempre y cuando este salario sea negociado con la Unión.

REGISTRO DE TIEMPO TRABAJADO

Cada empleado será compensado de acuerdo a su horario programado y ningún empleado deberá marcar su tarjeta de horas trabajadas más temprano de cinco (5) minutos antes de su hora de comienzo en el turno de trabajo programada, y tampoco deberá marcar dicha tarjeta más tarde de cinco (5) minutos después que termina su turno.

IV. HECHOS ESTIPULADOS

Comparecieron el Patrono, Airport Catering Services (en adelante “la Compañía”), y la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos (en adelante el Unión”), por conducto de sometieron los siguientes hechos estipulados:

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos (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 3 de mayo de 2004. En el mismo se encuentran contenidas cláusulas relativas a la contratación de empleados y derechos de administración.

3. Para la fecha de los hechos, el Sr. Jaime Vega, el Sr. Virgilio Rodríguez, el Sr. Carlos Carrión y el Sr. Carlos M. Toledo se (en adelante conjuntamente los “Querellantes”) desempeñaban como empleados de “General Attendant” (Exhibit 1)

4. Desde el mes de octubre de 2004, la Compañía y la Unión llevaban negociando sobre la posibilidad de aumentar el salario de entrada del personal del almacén y de reclasificar el mismo (posición de "General Attendant") debido a que el salario base no era competitivo y se hacía muy difícil reclutar para dicha posición.

5. Luego de varias reuniones entre el Sr. Francisco Rivera, Gerente de la Compañía y el Sr. Julio Rodríguez, Presidente de la Unión, en donde la parte pudieron hacer ofertas y contraofertas, no se puede llegar a un acuerdo surgiendo un tranque entre las mismas.

6. Por lo cual, el 13 de enero de 2005, el Sr. Francisco Rivera le cursó una misiva al Sr. Julio Rodríguez, indicándole que efectivo el 22 de enero de dicho año la Compañía pondría en vigor la última oferta. Además, le anejó copia la estipulación que recogía los puntos que iban a ser implementados por la institución. (Véase, Exhibit 1).

7. Dicha estipulación establecía la creación de una nueva clasificación independiente con el nombre de "Storeroom Attendant", siendo la misma excluida de la clasificación de "General Attendant". Además, establecía que el salario base de la posición de "Storeroom Attendant" aumentaría de uno de \$5.15 la hora a uno de \$5.65 la hora. (Véase, Exhibit 1).

8. Por último, establecía que aquellos empleados en la nueva posición de "Storeroom Attendant" que su salario base fuere mayor de \$5.65 por hora,

recibirían un aumento de .15 centavos, independiente a los aumentos ya estipulados en el Convenio Colectivo. (Véase, Exhibit 1).

9. Los Querellantes pasaron a trabajar bajo la nueva clasificación de “Storeroom Attendant”. Además, recibieron un aumento de salario de .15 centavos por hora efectivo el 22 de enero de 2005, independiente a los aumentos ya estipulados en el Convenio Colectivo. (Véase, Exhibit 2)

10. El 24 de mayo de 2005, los Querellantes presentaron el Primer Paso, esencialmente alegando violaciones a los Artículos III y XXI del Convenio Colectivo. El Segundo Paso fue presentado el 3 de junio de 2005. (Véase, Exhibit 3).

11. Fue una decisión patronal el otorgar los aumentos a los Querellantes.

12. Los aumentos otorgados no estaban contemplados en el Convenio Colectivo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos resolver si la Compañía violó el Convenio Colectivo en su Artículo XXI – Clasificaciones y Jornales cuando el 13 de enero de 2005 se le informó a la Unión que efectivo el 22 de enero de dicho año, sería implantada la última oferta relacionada al aumento de salario y la reclasificación de la posición de “General Attendant”. Veámos

Si miramos los artículos III y XXI en su conjunto podemos ver que las partes delimitaron claramente durante el proceso de negociación colectiva los

deberes y prerrogativas de la gerencia. En este Artículo III la Compañía retuvo para sí las prerrogativas para administrar su negocio y en su sección 5 contempla de forma expresa la situación que es motivo de controversia en la querrela de referencia. En esta sección las partes pactaron el siguiente lenguaje y citamos:

“La Compañía será responsable de crear nuevos trabajos y modificaciones 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, lo cual será negociada con la Unión, a solicitud de ésta.”

Basado en su derecho gerencial y en especial en esta situación la Compañía se reunió con la Unión donde se intercambiaron propuestas y contrapropuestas que finalmente terminaron en un tranque. (Hecho estipulado núm. 5) Luego de ocurrir dicho tanque la querellada procedió a implantar la última propuesta. ¿Estaba la empresa en su derecho de hacerlo? ¿Viola o no el Convenio Colectivo al activar de esa forma? Analicemos dicha sección 5 del Artículo III. En particular la frase: “será negociada con la Unión”. ¿Dicha frase es sinónimo de llegar a acuerdo con la Unión? De un análisis del Convenio Colectivo y en particular las cláusulas en controversia entendemos que no son sinónimos, o sea, no significan lo mismo. Si hubiera sido la intención de las partes llegar a acuerdo en ese asunto otro lenguaje sería el utilizado. No es igual la frase será negociada con la Unión a la frase será acordada con la Unión. Surge una diferencia fundamental: negociada entendemos se refiere a la obligación de sentarse a discutir y a someter propuestas y contrapropuestas y luego de agotado el proceso y llegarse a un tranque como ocurrió en el caso de autos, entonces la

Compañía podía ejercer su prerrogativa gerencial de aplicar la última oferta. Esta interpretación resulta consona con la primera parte de la Sección 5 que establece la responsabilidad de la empresa de crear nuevos trabajos y modificar o cambiar los existentes, según es requerido por las necesidades del negocio. Véase que es una cláusula que brinda flexibilidad gerencial para la administración del negocio.

Entendemos que la Compañía siguió lo pactado en el Convenio Colectivo. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo.

La Compañía no violó el Artículo XXI del Convenio Colectivo por lo cual se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 5 de febrero de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de febrero de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JUAN A. SANTANA
COORDINADOR DE CASOS
UNIÓN INDEP. TRAB. DE AEROPUERTOS
URB SAN AGUSTÍN
25 MARGINAL AVE 65 INFANTERIA
SAN JUAN PR 00924

SR JOSE F. PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 6007
SAN JUAN PR 00914

LCDO. JOSÉ E CARRERAS
EDIF. MIDTOWN OFIC. 207
AVE MUÑOZ RIVERA 421
HATO REY PR 00918

REYNALDO A QUINTANA LATORRE
BAERGA & QUINTANA
UNIÓN PLAZA SUITE 810
AVE PONCE DE LEÓN 416
SAN JUAN PR 00918

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III