

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**DESTILERIA SERRALLÉS, INC.
(PATRONO O COMPAÑÍA)**

Y

**UNION DE TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA LICORERA DE
PONCE
(UNION)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-1479

SOBRE: DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe tuvo lugar en las facilidades de la Destilería Serrallés, el 18 de agosto de 2006.

El Patrono estuvo representado por el Lcdo. Norberto Colón Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Daniel F. Bautista, Director de Recursos Humanos (testigo); la Sra. Silvia Santiago, Vicepresidenta de Manufactura; el Sr. Víctor Inglés, Director de Ingeniería (testigo); y la Sra. Ivette Berríos Cruz, Oficial de Recursos Humanos (observadora).

La Unión estuvo representada por el Lcdo. Víctor Vélez Santiago, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Eliezer Rodríguez Cedeño, Presidente (testigo); y el Sr. Juan de Dios Rivera Zayas, Vicepresidente (testigo).

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 30 de noviembre de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos en apoyo de su posición.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO

Si de acuerdo al Convenio Colectivo [sic], al derecho aplicable y la prueba presentada la Compañía violó el Convenio Colectivo al dejar trabajando el 31 de octubre de 2005, a causa de la falla eléctrica (sic) a empleados de menor antigüedad en lugar de empleados de mayor antigüedad. De determinar que hubo violación al Convenio Colectivo que la Honorable árbitro emite el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si la asignación de trabajo hecha por el Patrono, violó la antigüedad de empleados que no se les ofreció trabajo, cuando se le ofreció trabajo a empleados en la misma clasificación con menor antigüedad. De determinar que hubo esta violación al Convenio Colectivo, que emita el remedio adecuado.

Conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el Patrono incurrió o no en violación al Convenio Colectivo al asignar los trabajos el 31 de octubre de 2005. De

determinar que incurrió en violación al Convenio Colectivo, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XXI

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO

La compañía se reserva el derecho a asignar [sic] a los empleados a aquellos trabajos que en su discreción prudente y razonable determine pueden desempeñar con mayor eficiencia y capacidad, pudiendo, además, transferirlos de un trabajo a otro siempre y cuando mediara causa razonable. No obstante, la Compañía y la Unión acuerdan que en los períodos de escasez de trabajo, el trabajo de producción y mantenimiento, sujeto a las excepciones en adelante relacionadas, se distribuirá equitativamente entre los trabajadores regulares (según provee el ARTÍCULO XIX, Inciso 1 de este Convenio); DISPONIÉNDOSE, que dicha distribución de trabajo sólo se efectuará siempre que los trabajadores regulares posean el grado necesario de eficiencia y capacidad para desempeñar el trabajo de acuerdo a la discreción de la Compañía ejerciendo un juicio prudente y razonable.

La distribución equitativa de trabajo no será aplicable a trabajos de naturaleza especial donde se requieran trabajadores diestros; DISPONIÉNDOSE, que habrá distribución equitativa entre los diestros que desempeñan en cada departamento el mismo trabajo de naturaleza especial, sujeto a la excepción en adelante mencionada.

Se dispone además, que toda distribución de trabajos se hará tomando en cuenta la antigüedad de cada empleado, o sea, que aquellos empleados que posean el mayor número de años de servicio con la Compañía tendrá prioridad sobre aquellos que tengan menos años de servicio, siempre que estos puedan, conforme la discreción prudente y razonable de la Compañía, desempeñar dicha labor con igual eficiencia y capacidad.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007 (Exhibit 1 Conjunto).

Cuando ocurra una reducción temporera de empleo, el empleado suspendido temporeramente que entienda que la Compañía actuó contrario a lo establecido en este Artículo XXI deberá iniciar su reclamación (querella) a más tardar dentro de un término de diez y seis (16) horas laborables del comienzo de la suspensión.

Los departamentos de la Compañía a que se hacen referencia, los cuales constituyen todas las áreas de la destilería, son: destilación; área de los barriles; planta de rectificar; planta de embotellar; planta de vinos y licores; planta de alcoholado; laboratorio; mantenimiento; limpieza y orden y los que trabajan dentro del Almacén 19; excluyendo los choferes y ayudantes de choferes que laboran en dicha área.

ARTÍCULO XIX

SELECCIÓN DE EMPLEO DE TRABAJADORES

- (1) La Compañía preparará una lista por antigüedad de sus empleados regulares probatorios y temporeros de la unidad cubierta por este Convenio y la suministrará a la Unión a los 30 días de haberse firmado este Convenio y de año en año al 31 de enero de cada año. Una vez aprobada dicha lista entrará a formar parte del convenio como anejo "A".

...

TRASFONDO DE LA QUERELLA

Como resultado de un estudio para evaluar el sistema eléctrico de la Destilería, la compañía Phasor Engineeers detectó que una de las pistolas de alto grado de voltaje conocida como "elbow conector ", estaba defectuosa y requería ser reparada. A esos efectos la Destilería diseñó un plan de trabajo para resolver el problema sin que se afectaran las operaciones. El plan de trabajo consistía en que el sábado 29 de octubre de 2005, se haría un "shut down" (cierre) para desenergizar el transformador de la planta

de embotellar y reparar la pistola defectuosa. Al remover la pistola, se identificó que la pieza conocida como "bushing well" también estaba dañada. La Destilería tenía el "elbow conector" que era la pieza que se había recomendado cambiar, pero no tenían el "bushing well", por lo que no se podía realizar la reparación para re-activar el sistema eléctrico. A esos efectos, la Destilería realizó innumerables gestiones para conseguir la pieza ese día pero no lo lograron; por lo que a eso de las 8:00 p.m., los trabajos de reparación fueron suspendidos. Al día siguiente (domingo 30 de octubre de 2005) el Técnico de la Destilería continuó haciendo gestiones para conseguir la pieza, pero no pudo conseguirla.

La Compañía trabajó durante el fin de semana con el entendido de que se conseguiría la pieza necesaria para completar la reparación antes del lunes; sin embargo, no fue hasta el lunes en la mañana que se pudo conseguir la pieza, sacándola de unos transformadores que estaban en desuso en la Autoridad de Energía Eléctrica.

Así las cosas, el lunes 31 de octubre de 2005, gran parte de la Destilería estaba sin servicio eléctrico. Entre las áreas afectadas se encontraba la planta de embotellar, la planta de vinos, la sección de barriles y el área de recibo. A causa de la falta de electricidad no se trabajó en las áreas afectadas. A pesar de los requerimientos de la Unión para que se observara el orden de antigüedad al seleccionar a los empleados que iban a trabajar; el Patrono decidió que en las áreas no afectadas, trabajarían aquellos empleados que desde el viernes 28 de octubre, habían sido asignados a trabajar en

dichas áreas. En las áreas afectas por la avería, no se le permitió trabajar a los empleados que habían sido asignados a dichas área. No obstante, el Sr. Raúl Nieves, Gerente de Control de Calidad; y la Sra. Silvia Santiago, Vice-presidente de Manufactura, seleccionaron cuatro (4) empleados para trabajar en una labor de inspección y etiquetado, ya que dicha labor se podía realizar manualmente. Estos empleados se trasladaron a otra área para realizar el trabajo.

La Sra. Silvia Santiago le indicó al Sr. Elizer Rodríguez, Presidente de la Unión, que la selección del personal no se estaba haciendo conforme al criterio de antigüedad, ya que se trataba de una situación de emergencia; y que de hacerlo según el orden de antigüedad, equivaldría a tener que detener todos los trabajos en las áreas no afectadas para comenzar a asignar al personal por antigüedad y de acuerdo a su capacidad. Le indicó además, que si la falta de energía eléctrica continuaba en días sub-siguientes, entonces los trabajos serían asignados conforme al orden de antigüedad y la capacidad de los empleados.

Los trabajos de reparación de la avería concluyeron ese mismo día (31 de octubre de 2005) a eso de las 3:30 p.m.

Inconformes con el proceder del Patrono, la Unión radicó la presente querrela en beneficio de los siguientes empleados: Luis Villa Cabrera, Izael Medina, William Santiago, Ramón Martínez Pagán, Luis Ortiz, Daniel Echeverría, José Santiago, Norberto Mercado, Pablo Negrón y Ángel Rodríguez.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió o no en violación al Artículo XXI, supra, al asignar los trabajos el 31 de octubre de 2005.

La Unión alegó que el Patrono había violado el Artículo XXI -Distribución de Trabajo- supra, al asignar los trabajos del 31 de octubre, sin tomar en consideración el orden de antigüedad. Sostuvo que el Patrono dejó sin trabajo a empleados de mayor antigüedad que estaban igualmente capacitados que los empleados de menor antigüedad que se quedaron trabajando. Alegó que los trabajos que se realizaron ese día estaban calificados como "trabajo general" y que las funciones de los mismos eran conocidas por los trabajadores que reclaman las horas que el Patrono no les permitió trabajar.

A esos efectos estableció una comparación entre los empleados de mayor antigüedad, a los que no se le permitió trabajar, y los empleados de menor antigüedad que permanecieron trabajando, a saber²:

...

1. Luis Villa Cabrera -comenzó a trabajar en el 1961- Clasificado como Ayudante General- Mayor antigüedad que Félix Feliciano que comenzó a trabajar en el 1996 y se quedó trabajando ese día observando si las etiquetas de las botellas estaban bien puestas, trabajo clasificado como Ayudante General.

² Citamos textualmente el alegato escrito de la Unión, páginas 4 a 6.

2. Izael Medina – comenzó a trabajar en el 1962- Clasificado como Ayudante General- Mayor antigüedad que Manuel Pérez que comenzó a trabajar en el 1992 y se quedó trabajando ese día haciendo trabajo general, trabajo clasificado como de Ayudante general.
3. William Santiago –Comenzó a trabajar en el 1962 – Clasificado como Mecánico –Mayor antigüedad que Wilfredo Gaudino que comenzó a trabajar en el 1988 se quedó trabajando ese día como ayudante de mecánico, trabajo que claramente un mecánico puede realizar.
4. Ramón Martínez Pagán –Comenzó a trabajar en el 1965- Clasificado como Ayudante General –Mayor antigüedad que Pedro Rodríguez que comenzó a trabajar en el 1990 y se quedó trabajando ese día haciendo trabajo general, trabajo clasificado como de Ayudante General.
5. Luis Ortiz –Comenzó a trabajar en el 1965 – Clasificado como Ayudante General –Mayor antigüedad que Walter Rivera que comenzó a trabajar en el 1990 y se quedó trabajando ese día observando sí las etiquetas de las botellas estaban bien puestas, trabajo clasificado como de Ayudante General.
6. Daniel Echeverría –Comenzó a trabajar en el 1965 –Clasificado como Ayudante General –Mayor antigüedad que Luis Santiago que comenzó a trabajar en el 1989 y se quedó trabajando ese día recortando la grama, trabajo clasificado como de Ayudante General.
7. José Santiago –Comenzó a trabajar en el 1968 –Clasificado como Ayudante General –Mayor antigüedad que Miguel Negrón que comenzó a trabajar en el 1987 y se quedó trabajando ese día observando las etiquetas de las botellas, trabajo clasificado como de Ayudante General.
8. Norberto Mercado –Comenzó a trabajar en el 1970- Clasificado como Ayudante General –Mayor antigüedad que Efraín Collazo que comenzó a trabajar en el 1979 y se quedó trabajando ese día realizando labores de limpieza, trabajo clasificado como de Ayudante General.

9. Pablo Negrón -Comenzó a trabajar en el 1970 - Clasificado como Ayudante General -Mayor antigüedad que Edgardo Febles que comenzó a trabajar en el 1979 y se quedó trabajando ese día observando las etiquetas de las botellas, trabajo clasificado como de Ayudante General.
10. Ángel Rodríguez -Comenzó a trabajar en el 1970- Clasificado como Operador pero dentro de sus funciones diarias realiza trabajo de Ayudante General -Mayor antigüedad que Luis Rivera Santiago que comenzó a trabajar en el 1976 y se quedó trabajando ese día recogiendo basura, trabajo clasificado como de Ayudante General.

...

No obstante, la Unión no presentó prueba que sustentara dichas alegaciones.

El Patrono, por su parte, alegó y evidenció que la razón para no asignar al personal conforme al orden de antigüedad se debió a que, ante una situación de emergencia, el haber observado el orden de antigüedad hubiese resultado perjudicial para las operaciones. Sostuvo que en las áreas que no se afectaron por la avería, se asignaron los empleados que habían sido previamente seleccionados para trabajar en dichas áreas; ya que la práctica en la Destilería es que el día antes (en este caso desde el viernes 28 de octubre) se asigna el personal que va a trabajar en cada área, según requerido por los supervisores. Arguyó además que en las áreas afectadas por la avería no se trabajó, y que los cuatro empleados que se seleccionaron para trabajar en el área de control de calidad fueron seleccionados a juicio del supervisor de esa área, ya que no todos los empleados están capacitados para realizar trabajos de control de calidad.

Finalmente, sostuvo que aún cuando el Convenio Colectivo exige la observancia del orden de antigüedad, este no es el único criterio a considerar al momento de asignar el personal para las diferentes labores.

Aquilatada la prueba presentada, así como las alegaciones de las partes, determinamos que al Patrono le asiste la razón.

La Unión sostuvo que la distribución de trabajo del día 31 de octubre de 2005, no se hizo según lo dispuesto en el Artículo XXI, del Convenio Colectivo. Dicho Artículo, en lo pertinente establece lo siguiente:

La Compañía se reserva el derecho a [sic] asignar a los empleados a aquellos trabajos que en su discreción prudente y razonable determine pueden desempeñar con mayor eficiencia y capacidad, pudiendo, además transferirlos de un trabajo a otro siempre y cuando mediara causa razonable. No obstante, la Compañía y la Unión acuerdan que **en los períodos de escasez de trabajo,** el trabajo de producción y mantenimiento, sujeto a las excepciones en adelante relacionadas, se distribuirán equitativamente entre los trabajadores regulares (según provee el Artículo XIX, Inciso I, de este Convenio); **DISPONIÉNDOSE,** que dicha distribución de trabajo sólo se efectuará siempre que los trabajadores regulares posean el grado necesario de eficiencia y capacidad para desempeñar el trabajo de acuerdo a la discreción de la Compañía ejerciendo un juicio prudente y razonable.

La distribución equitativa de trabajo no será aplicable a trabajos de naturaleza especial donde se requieran trabajadores diestros; **DISPONIÉNDOSE,** que habrá distribución equitativa entre los diestros que desempeñan en cada departamento el mismo trabajo de naturaleza especial, sujeto a la excepción en adelante mencionada.

Se dispone además, que **toda distribución de trabajos se hará tomando en cuenta la antigüedad de cada empleado,** o sea, que

aquellos empleados que posean el mayor número de años de servicio con la Compañía tendrán prioridad sobre aquellos que tengan menos años de servicio, **siempre que éstos puedan, conforme la discreción prudente y razonable de la Compañía, desempeñar dicha labor con igual eficiencia y capacidad.** (Énfasis nuestro).

Ciertamente, el referido Artículo XXI, establece que en los períodos de escasez de trabajo, toda distribución de trabajo se hará tomando en cuenta la antigüedad de cada empleado. También establece que tal distribución se hará siempre y cuando los empleados puedan conforme a la discreción prudente y razonable de la Compañía, desempeñar la labor con igual eficiencia y capacidad. Entendemos que las disposiciones antes mencionadas, son aplicables en períodos de escasez de trabajo; sin embargo, esa no es la situación en el caso que nos ocupa.

En el caso de autos, quedó claramente establecido mediante los testimonios presentados por el Patrono, que el lunes 31 de octubre de 2005, la Destilería confrontó una situación de emergencia debido a la falta de electricidad. Ante tal situación, la cual afectó sustancialmente las operaciones, se tomó la determinación de que en las áreas que no estaban afectadas, se le permitió trabajar a los empleados que habían sido asignados a trabajar en dichas áreas desde el viernes anterior. En cuanto a las áreas afectadas, se determinó que no se podían realizar los trabajos sin el servicio eléctrico. No obstante, determinaron que sólo se podía realizar manualmente una labor de etiquetado y cotejo de partículas en las botellas. A juicio del Patrono, no todos los empleados estaban capacitados para realizar dicha labor de control de calidad, ya que

para realizar esta labor, los empleados tiene que ser adiestrados por el Gerente del Área de Control de Calidad, Sr. Raúl Nieves. Fue precisamente el señor Nieves, quien ejerció su discreción para determinar y asignar aquellos empleados que, a su juicio, podían desempeñar la labor con mayor eficiencia y capacidad; facultad que emana del propio Artículo XIX, supra.³

En cuanto a los señalamientos de la Unión, referentes a que la selección del personal asignado a trabajar en las áreas no afectadas se hizo sin tomar en consideración el orden de antigüedad; debemos señalar que avalamos la determinación del Patrono. Ante una situación de emergencia, y como tal, una situación anormal, hubiese resultado poco lógico que el Patrono obviara las asignaciones de empleados a las distintas áreas (no afectadas), cuya asignación había sido hecha desde el viernes anterior; y removiera al personal para ir sustituyéndolo por empleados de mayor antigüedad, que habían sido asignadas a otras áreas (áreas afectadas). Ello hubiese requerido tener que ir área por área e interrumpir las labores para evaluar la antigüedad de los empleados que estaban trabajando y sustituirlos por empleados de mayor antigüedad; situación a todas luces irrazonable.

Sobre este particular, reconocidos tratadistas han expresado que no se le debe requerir al empleador seguir la regla de antigüedad cuando la emergencia es tal, que

³ “La Compañía se reserva el derecho a [sic] asignar a los empleados a aquellos trabajos que en su discreción prudente y razonable determine pueden desempeñar con mayor eficiencia y capacidad ...”.

debido a las limitaciones de tiempo resultaría imposible o irrazonablemente gravoso observar estrictamente el orden de antigüedad⁴.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

L A U D O

Determinamos que el Patrono no incurrió en violación al Convenio Colectivo, al asignar los trabajos del 31 de octubre de 2005.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 20 de junio de 2007.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 20 de junio de 2007, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. NORBERTO COLÓN
CASTILLO 46
PONCE PR 00730

⁴ Véase Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, 6ta Edición, página 785.

SR. DANIEL F. BAUTISTA
DIR. RECURSOS HUMANOS
DESTILERIA SERRALLÉS
PO BOX 198
MERCEDITA PR 00715-0198

LCDO VÍCTOR VELEZ
8-S CALLE BAHÍA
DORADO DEL MAR
DORADO, PR 00646

SR. ELIEZER RODRÍGUEZ CEDEÑO
PRESIDENTE
UNIÓN TRABS. DE LA IND. LICORERA DE PONCE
PO BOX 113
MERCEDITA PR 00715-0113

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA