

**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**

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

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA LICORERA DE PONCE
(UTILP)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-648

SOBRE: ANTIGÜEDAD

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se celebró en las oficinas del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Ponce, Puerto Rico, el lunes, 5 de febrero de 2007. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA UNIÓN: La Lcda. Emily Quintana Reyes, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Eliezer Rodríguez, Presidente y Testigo; y el Sr. Rigoberto Acevedo, Querellante y Testigo.

POR EL PATRONO: El Lcdo. Jorge P. Sala, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Silvia Santiago López, Representante y Testigo; la Sra. Rose Charlotten, Testigo; y el Sr. Daniel F. Bautista, Observador.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el martes, 6 de marzo de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de los respectivos alegatos.

II. SUMISIÓN

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

POR LA UNIÓN:

Que a la luz del Convenio Colectivo, la jurisprudencia y el derecho aplicable, la Honorable Ábitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo, de así determinarlo que dicte el remedio apropiado.

POR EL PATRONO:

Determinar si bajo el Derecho de Administración (Art. XXII (f)) y el Convenio Colectivo, el manejo del montacargas por el Sr. Howard Roche, como Tonelero, los días 29 y 30 de junio de 2006, tenían que ser asignados al querellante, Sr. Rigoberto Acevedo.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ **Artículo XIV- Sobre Sumisión:**

a)...

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

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al asignar el manejo del montacargas al Sr. Howard Roche los días correspondientes al 29 y 30 de junio de 2006 en lugar de asignar al Sr. Rigoberto Acevedo. De la Arbitro determinar que sí se violó el Convenio Colectivo que dicte el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES² PERTINENTES AL CASO

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".

...

ARTÍCULO XXI DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO

La Compañía se reserva el derecho a 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 distribuirá equitativamente entre los trabajadores (según provee el ARTÍCULO XIX, inciso 1 de este Convenio); DISPONIÉNDOSE, que dicha distribución de trabajo sólo se

determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

² Exhibit 1 Conjunto; Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1ro. de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

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.

...

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 estos puedan, conforme la discreción prudente y razonable de la Compañía, desempeñar dicha labor con igual eficiencia y capacidad.

...

ARTICULO XXII DISPOSICIONES GENERALES

...

(f) La Unión reconoce el derecho que tiene la Compañía en la plena administración de sus operaciones y negocios, incluyendo, sin que esta inclusión se entienda como una limitación, la organización de sus trabajos, métodos, operaciones y procesos de producción; cambiar, combinar, establecer o discontinuar trabajos u operaciones siempre y cuando no sea en represalia de cualquier acción de sus empleados o de la Unión; contratar empleados, disciplinar, transferir, ascender, suspender y despedir empleados mediante justa causa, fijar períodos para disfrute de vacaciones, fijar jornales, períodos de trabajo, pero no en contravención a los dispuesto en este Convenio, conceder aumentos a base de méritos, pero no en contravención a los términos y condiciones de este Convenio; DISPONIÉNDOSE, que la Compañía no ejecutará dichos derechos caprichosa o discriminatoriamente.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba testifical y documental presentada durante el transcurso de la audiencia se desprendieron los siguientes hechos pertinentes al presente caso:

1. El aquí querellante, Sr. Rigoberto Acevedo Álvarez, laboró en la Destilería Serrallés, Inc. como operador de montacargas por, aproximadamente, diez (10) años.
2. Durante los días 29 y 30 de junio de 2006, respectivamente, el señor Acevedo fue suspendido (“lay-off”).
3. El Sr. Howard Roche García trabajó en la Compañía los días 29 y 30 de junio de 2006 como tonelero temporero.³
4. El Sr. Rigoberto Acevedo es un empleado con mayor antigüedad que el Sr. Howard Roche.⁴

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que los días 29 y 30 de junio de 2006, la Compañía incurrió en violación al Convenio Colectivo al distribuir el trabajo disponible de una manera arbitraria y no seguir el criterio de antigüedad establecido en el Convenio. Que en los referidos días la Compañía le asignó al Sr. Howard Roche, tonelero, el trabajo de operador del montacargas. Además, alegó que el Patrono debió asignar esas funciones al Querellante,

³ Exhibit 1 del Patrono.

⁴ Exhibit 1 de la Unión.

quien se desempeñaba como operador de montacargas y era el empleado con mayor antigüedad.

El Patrono, por su parte, alegó que actuó conforme al Convenio Colectivo el cual le confirió el pleno derecho a la administración de sus negocios y a ser eficiente. Éste sostuvo que para los días 29 y 30 de junio de 2006 no había labor equivalente a un turno de trabajo completo para un operador de montacargas, razón por la cual el Querellante fue suspendido en dichos días. Que procedió a asignar el trabajo, al Sr. Howard Roche, quien fungía como tonelero y poseía una certificación para operar la susodicha máquina.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nos debemos determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al asignar el manejo del montacargas al Sr. Howard Roche los días correspondientes al 29 y 30 de junio de 2006 en lugar de asignar dicho trabajo al Sr. Rigoberto Acevedo.

La Unión, en su desfile de prueba, presentó el testimonio del Sr. Eliezer Rodríguez. El señor Rodríguez, operador alterno de la máquina de vaciado de barriles y Presidente de la Unión, testificó que el día 29 de junio de 2006 observó al señor Roche, tonelero, operando el montacargas por, aproximadamente, una hora. Que no lo observó por más tiempo porque una vez finalizaron sus labores del día, se retiró del lugar de trabajo. Adujo que la Compañía empleó al señor Roche como tonelero

temporero durante los días 29 y 30 de junio de 2006. El señor Rodríguez testificó que no observó al señor Roche operar el montacargas el 30 de junio de 2006.

A preguntas del asesor legal de la Compañía, el señor Rodríguez testificó que el Querellante es operador de montacargas cuyo trabajo, entre otros, es el transporte de tarimas al área de reparación de barriles donde se encuentran los toneleros. Éste sostuvo y citamos según consta del récord oficial del caso que “los toneleros permanentes, los que están siempre en el área, ninguno opera el montacargas.”

El Sr. Rigoberto Acevedo testificó por la Unión. Éste sostuvo que como parte de sus funciones como operador de montacargas es responsable del acarreo de tarimas, de los almacenes a la planta y de la planta a los almacenes y llevar tarimas a los toneleros. El Querellante expresó que el 29 de junio de 2006 se dirigió a las inmediaciones de la Compañía y que observó al Sr. Roche operando el montacargas. Éste admitió desconocer si el señor Roche manejó el montacargas el 30 de junio de 2006.

La Compañía, por su parte, presentó los testimonios de la Sra. Silvia Santiago y la Sra. Rose Charlotten. La señora Santiago, Vicepresidenta Senior de la Compañía, testificó que para las fechas relacionadas al presente caso el Patrono estableció dos turnos para tonelería (los toneleros reparan barriles) por razón de que había exceso de barriles que requerían reparación. Ésta sostuvo que la Compañía durante los días 29 y 30 de junio de 2006 necesitó, para los dos turnos establecidos, cuatro (4) toneleros por turno para reparar barriles. Adujo que el día 29 de junio de 2006 también se realizaron

las tareas de mover tarimas y de descargar tres (3) plataformas con barriles que llegaron de Camuy. El señor Roche realizó éstas tareas operando el montacargas. La señora Santiago testificó que había a lo sumo hora y media de trabajo para el operador de montacargas, por lo que entendió que no se justificaba asignarle el trabajo a un operador, ya que no era costo eficiente para el Patrono. Ésta expresó que hubo comunicación entre ella y el señor Rodríguez donde se habló sobre la asignación de los trabajos para el operador de montacargas para el 29 de junio de 2006.

Durante el conainterrogatorio la señora Santiago admitió que el señor Roche era operador de montacargas y que el 29 de junio de 2006 estaba haciendo los trabajos de tonelería y de operador de montacargas. Ésta reafirmó que en el susodicho día el señor Roche manejó el montacargas para descargar las tarimas que llegaron de Camuy y para realizar los trabajos de transporte y descargue de plataformas al área de trabajo de los toneleros.

La señora Charlotten, supervisora, admitió que el 29 de junio de 2006 ella no trabajó. Ésta testificó que la clasificación del señor Roche era de tonelero. Ésta expresó que una vez se tienen las tarimas con los barriles vacíos éstos se transportan con el montacargas al área de reparación de barriles donde se encuentran los toneleros.

La antigüedad de un empleado la determina el convenio colectivo.⁵ El Convenio Colectivo aplicable al presente caso, en su Artículo XXI, sobre *Distribución de Trabajo*,

⁵ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, 2000, pág. 243.

define la antigüedad como sigue: “...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...” Esto estará sujeto a que el empleado con mayor antigüedad pueda desempeñar el trabajo con igual eficiencia al de menor antigüedad todo ello conforme a la discreción razonable de la Compañía. Dicho Artículo, en lenguaje claro y preciso, estipula lo siguiente: que la Compañía se reserva el derecho a asignar a los empleados aquellos trabajos que en su discreción prudente y razonable determine pueden desempeñar con mayor eficiencia y capacidad; y que la Compañía podrá transferir a los empleados de un trabajo a otro siempre y cuando medie causa razonable. Esta cláusula también dispone lo que sigue: “No obstante,⁶ 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 (según provee el ARTÍCULO XIX, inciso 1 de este Convenio)”. El referido Inciso 1 se refiere a la lista por antigüedad preparada por la Compañía.

Por otro lado, el Artículo XXII, inciso f, sobre *Disposiciones Generales*, del Convenio Colectivo, también en lenguaje claro provee para el reconocimiento por la Unión de que la Compañía se reserve unos derechos siempre y cuando no contravengan lo estipulado en el Convenio Colectivo. Entre los derechos reservados de la Compañía, pertinentes al

⁶ **No obstante** significa sin que estorbe ni perjudique para algo. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Vigésima Primera Edición, Tomo II, 1996, pág. 1462.

presente caso, se pueden mencionar los siguientes: mantener la plena administración de sus operaciones y negocios; cambiar, combinar, establecer o discontinuar trabajos u operaciones siempre y cuando no sea en represalia de cualquier acción de sus empleados o de la Unión; y transferir y suspender empleados mediante causa justa y razonable.

La controversia que nos ocupa gira en torno al derecho de la Compañía de administrar sus negocios y transferir a sus empleados de un trabajo a otro siempre y cuando medie causa razonable frente al derecho de antigüedad del empleado en la distribución de trabajos, según lo dispone el Convenio Colectivo. Los árbitros hemos reconocido el derecho del Patrono a administrar y operar su negocio. A tenor con éste derecho el Árbitro Clarence M. Updegraff expresó:⁷

...it must be observe that innumerable unskilled and semi-skilled duties are commonly found in industrial plants to be within the scope of duties of several job classifications. It is normally regarded as within the prerogatives of management to transfer unskilled or semi-skilled duties which do not characterize or fall within the scope of characteristically high skilled jobs, to one or another group of skilled, semi-skilled or unskilled workers from time to time as convenience and economy within the plant appeared to make it desirable. This is all within the commonly recognized scope of managerial authority and normally under management clauses is recognized to be proper.

...

⁷ Pure Oil Co., 45 LA 557, 558 (1965).

Respecto a la antigüedad, así como a la prerrogativa del Patrono de transferir empleados, los tratadistas Elkouri & Elkouri⁸ han expresado lo siguiente:

Where workers in one classification suffer layoff or other adverse consequences as a result of management's transfer of substantial work from their classification to another, arbitrators have sometimes deemed such transfer a violation of the worker's seniority rights where the transfer was not justified by emergency or other such reason.

...

Relacionado a los derechos inherentes por antigüedad, éstos no son de por sí una garantía de la existencia continua del trabajo, o de que éste deba mantenerse sin cambios en su contenido.⁹ A tales efectos, el Árbitro Paul Prasow en su opinión manifestó:¹⁰

Seniority protects and secures an employee's rights in relation to the rights of other employees in his seniority group; it does not protect him in relation to the existence of the job itself...

...Seniority can only stand as a bar to changes in job content if the contract so expressly provides, or if it can be shown that the changes are motivated on the part of management by a desire to evade the seniority clause...Seniority provides preference for jobs only where jobs exist.

...

En Cleveland Pneumatic Tool Co., 34 LA 743, (1960) la controversia trató sobre si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al asignar funciones a empleados no incluidos en su clasificación. En este caso la Compañía le asignó tareas a los

⁸ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, 2003, pág. 685.

⁹ Reynolds Metal Co., 25 LA 44, 48 (1955). Traducción nuestra.

¹⁰ Ibid a la página 49.

ensambladores que, previamente, las realizaban los soldadores. La alegación de la Unión fue que no era correcto que se le quitaran tareas que tradicionalmente las realizaba una clasificación para asignárselas a otra clasificación. La Compañía sostuvo la posición de que las tareas que se le habían asignado a los ensambladores eran incidentales y estaban incluidas en la descripción general de deberes de los ensambladores. El Honorable Árbitro Harry J. Dworkin resolvió lo siguiente:

...The arbitrator is inclined towards the holding that the company may not properly eliminate job classifications during the life of the agreement as long as there are job duties and work available for the particular occupations, except where the language of the agreement expressly permits such action. This interpretation is not deemed to imply that the company is obligated or required to maintain any particular number of individuals in a particular occupation and the determination of the job complement must necessarily depend upon the work available for a particular classification...There is merit to the Union's position that the frequent and current practice of assigning solderer work to members of the assembly line has the inalterable effect of denying job rights and ultimately seniority rights, to the solderers through the utilization of out-of-classification employees on the assembly line. The tendency of this practice is to decrease the available job openings in the solderer occupation, which normally, when available, are required to be filled in accordance with the seniority clauses of the agreement.¹¹

¹¹ Cleveland, supra, a la página 751.

The decision, in essence, held that a contract with job classifications and listed wage rates is intended to continue the existing job duty for each occupation where work within the classification is available. To permit the assignment of work to employees in other classifications would tend to eliminate the affected classification. White Consolidated Industries, 114 LA 1031, 1037 (2000).

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes consideramos que le asiste razón a la Unión. En primer lugar, la consecuencia de asignar el trabajo del operador de montacargas a un tonelero fue la suspensión de trabajo (“lay-off”) del operador de montacargas. En segundo lugar, la Compañía, al asignar el manejo del montacargas a un tonelero con certificado para operar el mismo, en ausencia de una emergencia o alguna otra causa razonable, actuó en violación al acuerdo entre las partes y el derecho de antigüedad del empleado querellante. En tercer lugar, la acción de la Compañía de asignar el trabajo del operador de montacargas a otro empleado bajo la clasificación de tonelero tuvo el efecto de negarle al primero su derecho por antigüedad y al trabajo, según lo dispone el Convenio Colectivo. Finalmente, la Unión demostró que existía trabajo para un operador de montacargas el 29 de junio de 2006 y la Compañía decidió asignar un tonelero en el lugar del operador de montacargas. Sin embargo, la Unión no presentó prueba suficiente para demostrar que el señor Roche operó el montacargas el día 30 de junio de 2006.

Por todo lo anterior, concluimos que el Patrono no demostró la causa justa y razonable al asignar a un tonelero las tareas que le correspondían al operador de montacargas el día 29 de junio de 2006.

Por los fundamentos expuestos, el Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba documental presentada, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La Compañía violó el Convenio Colectivo al asignar el manejo del montacargas al Sr. Howard Roche el día correspondiente al 29 de junio de 2006 en lugar de asignar al Sr. Rigoberto Acevedo. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir correspondientes al 29 de junio de 2006 al Sr. Rigoberto Acevedo. No se concederá remedio para el día 30 de junio de 2006 por falta de prueba.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de junio de 2007.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 14 de junio de 2007, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR DANIEL BAUTISTA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
DESTILERÍA SERRALLÉS INC
PO BOX 198
MERCEDITA PR 00715-0198

SR ELIÉZER RODRÍGUEZ CEDEÑO
PRESIDENTE
UNIÓN TRABAJADORES DE
LICORERA PONCE
PO BOX 113
MERCEDITA PR 00715-0113

LCDO JORGE P SALA
8169 CALLE CONCORDIA OFICINA102
CONDominio SAN VICENTE
PONCE PR 00717-1556

LCDA EMILY QUINTANA REYES
1055 AVE J F KENNEDY SUITE 305
SAN JUAN PR 00920

JANETTE TORRES
TÉCNICO SISTEMAS OFICINA III