

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**INDUSTRIA LECHERA
DE PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

**MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1633

**SOBRE: RECLAMACIÓN
CESANTÍA - ANTIGÜEDAD
SR. GILBERTO LÓPEZ**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de abril de 2010.

Las partes sometieron el caso de autos mediante unas Estipulaciones de Hechos y evidencia documental, así como la presentación de sus respectivos Memorandos de Derechos en apoyo de sus respectivas posiciones.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el martes, 1 de junio de 2010, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **“el Patrono”**, **“Indulac”** o **“la Compañía”** comparecieron el Lcdo. Fernando Baerga Ibañez, Asesor Legal y Portavoz, la Lcda. Diana I. Conde y la Sra. Nancy Santiago, Directora de Recursos Humanos.

Por **“la Unión”** comparecieron el Lcdo. César A. Rosado Ramos, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Gilberto López, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo al cesantear al señor Gilberto López el 5 de diciembre de 2007 y dejar personal de menos antigüedad trabajando en la posición de operador que éste ocupaba al momento de la cesantía.

De determinarse que la Compañía violó el Convenio Colectivo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo”.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 24 de febrero de 2006 al 24 de febrero de 2010.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO**ARTÍCULO IV
ADMINISTRACIÓN**

“La Compañía retiene, sujeto a aquellas limitaciones establecidas por las partes en este Convenio Colectivo, todos los derechos, funciones y prerrogativas inherentes a la Compañía para el manejo eficiente y efectivo de su negocio, la dirección y control y operación de la fuerza obrera y todas las operaciones de la planta, incluyendo métodos y procedimientos; la expansión o disminución de las operaciones existentes; mantener el orden y la eficiencia de las operaciones; determinar las cualificaciones razonables de cada uno de sus empleados; determinar la naturaleza y las funciones razonables de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía; 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; la facultad para emplear, asignar, transferir, ascender y/o disciplinar y despedir personal por justa causa, así como el establecimiento de aquellas reglas o reglamentos que estime necesario para mantener el control de la disciplina en la planta, así como el orden, la seguridad y/o eficiencia de sus operaciones. Incluidos entre estas reglas y reglamentos están reglamentos para la detección de sustancias controladas, reglamentos para controlar las ausencias y tardanzas y reglamentos disciplinarios. Entendiéndose, que dichos poderes, prerrogativas y funciones o la aplicación de cualquier reglamento de la

compañía no podrán ser utilizados arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto por este Convenio Colectivo. La Unión hará uso del Procedimiento de Quejas y Agravios ya creado cuando entienda que la Compañía haya aplicado injustificadamente algún reglamento o tomado acción disciplinaria injusta contra cualquier miembro de la Unión. Los listados contenidos en este Artículo no deben interpretarse de forma restrictiva o de renuncia de cualquier otro derecho gerencial no incluido en dichos listados. La omisión de la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos 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 Colectivo”.

ARTÍCULO X ANTIGÜEDAD

“Sección 1: La Compañía reconoce el principio de la antigüedad en el empleo, el cual será respetado a todos los efectos, según ésta se define en las siguientes cláusulas:

a. Antigüedad se define como el servicio de un trabajador desde la fecha en que empezó como empleado de la Compañía.

b. El derecho de antigüedad será perdido por cualquier trabajador por las siguientes razones:

1. Si renuncia a su empleo voluntariamente.
2. Si fuera despedido por justa causa.

3. Si dejaré de regresar a su trabajo después de una suspensión o cesantía y dentro de los cinco (5) días laborables después de una suspensión o cesantía y dentro los cinco (5) días laborables después de haber sido notificado que debe reportarse a su trabajo, a menos exista razón satisfactoria para no haberse reportado.

c) La Compañía y la Unión acuerdan que es de gran importancia mantener la eficiencia en la planta y en varios departamentos. En todos los casos en que sea necesario suspender ("lay-off") y reponer empleados como resultado de fluctuaciones en el volumen de negocios de la Compañía. Dichas suspensiones se harán a base de:

1. Tiempo de servicio en la Compañía;
2. Habilidad y destreza;
3. Capacidad física.

d) En casos de que por cualquier motivo un empleado sea o esté reportado al Fondo del Seguro del Estado o por accidente de automóvil y/o enfermedad acreditativa, o por protegido por la Ley Family & Medical Leave Act, sus derechos de antigüedad continuarán sin alteraciones de clase alguna por el tiempo de protección de las leyes aplicables en cada caso.

e) La antigüedad dentro de cada especialidad gobernará con respecto a las suspensiones y reemplazo. Por ejemplo: El primer empleado en ser suspendido será el último contratado por la compañía siempre y cuando que los empleados con más antigüedad tengan la habilidad, destreza y capacidad física para desempeñar las labores disponibles.

f) En casos de suspensión de empleo o cesantía por economía, la Compañía tomará en cuenta la antigüedad de los empleados, su

habilidad, destreza y capacidad física y suspenderá en primer turno al trabajador con menos tiempo en su empleo y seguirá el mismo orden en proceso de suspensiones, y al reemplazar llamará en primer lugar o turno al trabajador suspendido que a la fecha de la suspensión llevaba más tiempo en el trabajo, y seguirá el mismo orden en el proceso de reemplazar en la forma necesaria para garantizar el derecho de antigüedad. En caso de dudas con la aplicación de estas secciones D y F, se consultará con la Unión.

g) Una vez cada seis meses, la Compañía preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad. Estas listas, si no tienen una objeción por escrito de la Unión dentro de los treinta y un (31) días de la entrega de las mismas, serán aceptadas como correctas y finales.

h) En casos de ascensos (promotions) o descensos (demotions) o transferencias (transfers) la Compañía observará igualmente las disposiciones sobre antigüedad especificadas en este Artículo y el empleado siempre retendrá su antigüedad. Ningún empleado podrá ser sancionado en ninguna forma por rechazar un ascenso.

i) La Compañía está en libertad de escoger sus empleados unionados si que sea obligación por ninguna de las partes, a aquellos candidatos que por su habilidad cualifiquen para puestos de supervisores y les asignará el salario que ella crea conveniente. Los miembros de la Unión así seleccionados para ocupar puestos de supervisores estarán en un período probatorio de noventa (90) días calendario como tales supervisores, y pasado este período probatorio,

perderán sus derechos de antigüedad estipulados en este Convenio. En caso de que por alguna razón regrese a su clasificación anterior antes de la expiración de su período probatorio como supervisor, entonces retendrá todos sus derechos de antigüedad estipulados en este Convenio”.

V. ESTIPULACIONES DE HECHOS

Las partes estipularon los siguientes hechos:

“1. El señor Gilberto López comenzó en la compañía el 13 de enero de 1992, por lo cual su antigüedad es a partir de dicha fecha.

2. Desde sus comienzos en la Compañía el señor López siempre fue parte de la unidad contratante.

3. Que en su relación de empleo con Indulac, el señor López trabajó en las siguientes tareas:

a) Clasificando Leche (verificar si los cuartillos de leche están en buen estado y separar los malos de los buenos).

b) Operador de Finger.

c) Operador de Packer.

d) Operador de Tetra Pak, pero nunca operó la Tetra Pak de 8 onzas (TBA 19) ésta es la llenadora que se usa para el jugo y para la leche fluida de 8 onzas).

e) Operador del Stork.

f) Operador de Re-Cap.

g) Trabajó un año en las tareas de cortar, pesar y salar el queso, pero nunca operó máquinas en el área de queso (no operó el pasteurizador ni la "Multivac"). Véase el Inciso 10.

h) Combibloc.

4. Que el Stork y Combibloc son equipos que ya no existen en la Compañía pues fueron eliminados.

5. Que López fue certificado como Operador de Tetra Pak el 19 de junio de 1998.

6. Que López fue certificado como Operador de monta carga el 13 de agosto de 1999.

7. Que López trabajó como Operador de Tetra Pak desde el 1998 hasta el 5 de diciembre de 2007 cuando fue cesanteado.

8. El señor López nunca operó el sistema de "bar-code" ni tenía el adiestramiento para operar dicho equipo. El señor López tomó la orientación inicial pero no tomó el adiestramiento formal.

9. El señor López no tiene experiencia en el proceso de pasteurización de jugos ni de leche evaporada pues nunca ha operado dichos procesos ni tenía el adiestramiento para operar dicho equipo.

10. El señor López nunca tuvo experiencia manejando un turno completo de la máquina "Multivac" (máquina que procesa el empaque de queso). Tampoco recibió

adiestramiento en el manejo de la misma. Sin embargo, en ocasiones el señor López se quedaba pendiente a la “Multivac” mientras un operador de esta, Rafael Guevarez se iba al período de break de 20 minutos y en ocasiones ayudaba al señor Guevarez en el mantenimiento de la máquina.

11. El señor López no tiene experiencia ni entrenamiento en el proceso del pasteurizador de queso y el DOBLE 00 (proceso de cocinar el queso).

12. El señor López no tiene experiencia en el proceso de operación de la máquina TBA 19, pues nunca ha operado dicho equipo ni tenía el adiestramiento para operarlo.

13. El señor López no tiene conocimiento en el programa de MÁXIMO (programa que lleva el proceso de mantenimiento preventivo, predictivo e inventario para todos los equipos de la empresa).

14. Que el señor Edwin Rivera tiene menos antigüedad que el señor Gilberto López.

15. Que el señor Rafael Mejías tiene más antigüedad que Edwin Rivera.

16. Que los señores Rafael Mejías y Edwin Rivera tienen menos antigüedad que el señor Gilberto López.

17. Que la posición de la Compañía para suspender al señor Gilberto López y dejar a los señores Edwin Rivera y Rafael Mejías es que estas personas se quedaron laborando porque tienen mejor capacidad, habilidad y destreza para realizar los trabajos necesarios en la empresa a raíz de la situación económica que atraviesa.

18. Que el Sr. Edwin Rivera fue entrenado y tiene la experiencia en el proceso y preparación para embasar la leche fluida. Para esos propósitos el señor Rivera es quien tiene el entrenamiento y experiencia para operar la TBA 9 y TBA 19.

19. Que el Sr. Edwin Rivera fue entrenado y tiene la experiencia en el proceso del pasteurizador de queso y de DOBLE00 (proceso de cocinar el queso).

20. Que el Sr. Edwin Rivera fue entrenado y tiene la experiencia en el proceso de operar el sistema de "bar-code".

21. Que el señor Rafael Mejías fue entrenado y tiene experiencia en la operación y mantenimiento de la máquina "Multivac" (máquina que procesa el empaque de queso).

22. Que el señor Rafael Mejías fue entrenado y tiene experiencia en la operación del programa de MÁXIMO (programa que lleva el proceso de mantenimiento preventivo, predictivo e inventario para todos los equipos de la empresa).

23. Que tanto el señor Rafael Mejías como el señor Edwin Rivera tienen la experiencia y están capacitados y adiestrados para hacer los siguientes trabajos:

a) Clasificar Leche (verificar si los cuartillos de leche están en buen estado y separar los malos de los buenos).

b) Operar "Finger" (monta carga).

c) Operar "Packer".

d) Operar las Tetra Pak.

- e) Operar Re-Cap.
- f) Cortar, pesar y salar el queso.

24) Que la posición de la Unión es que la Compañía violó el Convenio Colectivo al dejar dos empleados de menor antigüedad trabajando en la posición de las Tetras, posición para la cual el señor Gilberto López está capacitado y tiene la habilidad y destrezas”.

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión expone y alega en síntesis que el Patrono violó el Convenio Colectivo al cesantear al Sr. Gilberto López, en adelante denominado “el Querellante”, el 5 de diciembre de 2007 y dejar personal de menos antigüedad trabajando en la posición de Operador que este ocupaba al momento de la cesantía.

Por su parte el Patrono expone y alega en síntesis que no violó el Convenio Colectivo al cesantear al Sr. Gilberto López y que la decisión tomada por la Compañía fue el resultado de un análisis claro e indiscutible de la capacidad de sus empleados.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, la Unión cuestiona que se cesanteara al Querellante en vez de a los empleados Edwin Rivera y Rafael Mejías quienes tenían menos antigüedad que el Querellante.

Es un hecho que la cesantía del Querellante se debió a una necesidad de reducción de personal por razones económicas de conformidad con las disposiciones de los Incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A, Secc. 185 (b) (véase con relación a esto, el Inciso núm. 17 de la Estipulación de Hechos).

Como introducción a nuestro análisis debemos señalar que Indulac es una empresa que se dedica principalmente a la producción de leche “*ultra high temperature*”, comúnmente conocida como leche “UHT”. También produce otros productos tales como queso, mantequilla, y leche en polvo y evaporada. El 11 de julio de 2007, mediante opinión emitida por el Tribunal de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico¹, se ordenó un aumento equivalente a un 72% del precio al que Indulac compraba la leche a los ganaderos. Como consecuencia de este aumento se impactó significativamente los costos de producción de la Compañía, ya que el mismo recayó principalmente en su materia prima, la leche. Debido a ello con la finalidad de estabilizar los costos operacionales y la producción, Indulac implementó un plan para reducir la nómina de empleados, y de esa manera poder compensar en parte los excesivos aumentos operacionales. El Querellante fue uno de los empleados, que la

¹ *Vaquería Tres Monjitas, Inc and Suiza Dairy, Inc. y José O. Fabre Laboy y Juan R. Pedró-Gordán*. Opinión and Order granting Preliminary Injunction, Civil Case no. 04-1840.

Compañía tuvo que cesantear como parte del plan de reducción de costos operacionales.

La Unión alega que no se cumplió con el principio de antigüedad debido a que permanecieron trabajando en la posición dos empleados de menor antigüedad y además alega la Unión que el Querellante estaba capacitado y poseía las destrezas necesarias para cumplir con las funciones que iban a ser desempeñadas por los Sres. Edwin Rivera y Rafael Mejías, no le asiste la razón a la Unión, veamos:

En primer lugar debemos señalar que el principio de antigüedad surge de las disposiciones contenidas en la ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A, & §105 (b) y (c) y específicamente rige y aplica en aquellos casos en las cuales la razón del despido es atribuible al Patrono o a la situación económica del negocio. Estas instancias están contenidas en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 supra que establece lo siguiente:

- (a) ...
- (b) ...
- (c) ...
- (d) "Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose que, en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tener con esta sección.

- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido”.

Subsiguientemente, la antes citada ley en su Artículo 3 dispone que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad, *siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.*

Como podemos observar este precepto establece, como norma general, la retención de todo empleado que tenga mayor antigüedad en la empresa. Por lo tanto, para que la acción de cesantar empleados por reducción en el volumen de producción este justificada y, por ende, sea válida, el patrono deberá retener con preferencia al empleado de más antigüedad entre los trabajadores. No obstante, y de manera inclusiva, **la ley establece que se podrá utilizar de forma alternativa el criterio de eficiencia o capacidad clara o inconcursa**, tanto en el orden de los despidos como la retención.

A raíz de lo anterior surge entonces la interrogante de ¿Cómo se aplica el criterio de antigüedad en el caso de autos?

Para ello tenemos que recurrir al Convenio Colectivo pactado entre las partes, el cual es la ley entre las partes.

En el caso de autos, el Artículo X, sobre Antigüedad, supra, dispone en su Inciso C lo siguiente:

c) La Compañía y la Unión acuerdan que es de gran importancia mantener **la eficiencia en la planta y en sus varios departamentos**. En todos los casos en que sea necesario suspender ("lay off") y reponer empleados como resultado de fluctuaciones en el volumen de negocios de la Compañía. Dichas suspensiones se harán a base de:

- 1) Tiempo de servicio en la compañía;
- 2) **Habilidad y destreza;**
- 3) Capacidad Física

Es importante señalar que una lectura del Convenio Colectivo aplicable al caso de de autos revela que en el mismo no se establecen posiciones, categorías y/o clasificaciones ocupacionales fijas negociadas por las partes.

De hecho, el Convenio Colectivo, en su Artículo IV, sobre Administración, supra, lo que determina es que, como parte de su derecho de mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones, es prerrogativa exclusivamente gerencial de la Compañía determinar las clasificaciones razonables de cada uno de sus empleados. Dicho artículo establece, de forma clara y diáfana que la Compañía retiene, de forma exclusiva, todos los derechos, funciones y prerrogativas inherentes a la Compañía para el manejo eficiente y efectivo de su negocio, incluyendo, mantener el orden y la eficiencia de las operaciones y determinar la naturaleza y las funciones razonables de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía.

Es un derecho exclusivo de la Compañía determinar las posiciones y/o clasificaciones ocupacionales, las funciones inherentes a cada posición, así como determinar a su única discreción, que capacidad tiene cada empleado para llevar a cabo las funciones de cada posición.

Conforme a su derecho gerencial exclusivo y en aras de mantener la eficiencia y la productividad de su negocio - la compañía tiene completa y exclusiva potestad para determinar que la clasificación de operador y/o empleado de producción que es la que

ocupaba el Querellante del caso de autos, incluye las funciones de ser operador de maquinaria, y que ha de ser llevada a cabo por empleados cuya capacidad para realizar diversas tareas de producción, tales como capacitarse para operar máquinas cada vez más sofisticadas, y entrenarse en más y nuevos procesos, los hace más versátiles y por ende más eficientes.

No obstante, dentro de esa misma categoría las personas que ocupan la posición, tienen a cargo funciones que, aunque similares, responden a la preparación, capacidad y dominio adquirió por cada empleado. Para ello, la Compañía ofrece **adiestramientos voluntarios** dirigidos a que el empleado adquiera nuevos conocimientos y desarrolle aun más **su potencial** de trabajo en la Compañía. De esta manera, los empleados que voluntariamente optan por recibir estos adiestramientos formales, pueden desempeñarse en el manejo y la operación de una variedad mayor de máquinas, a la vez que la Compañía obtiene de ellos mayor rendimiento. Nótese que, la Ley Núm. 80, *supra*, no prohíbe cambios dirigidos a modernizar o desarrollar mejor las operaciones de un negocio. Como parte de ello, la Compañía insta y promueve que los operadores tomen la iniciativa de adquirir conocimientos y destrezas progresivamente que le permitan ser más eficientes.

La cláusula de “antigüedad” del convenio colectivo vigente en el caso de autos Artículo X, *supra*, obliga al patrono a determinar la antigüedad de los empleados

dentro del departamento en que se va a hacer la cesantía o el despido unido al criterio de capacidad y/o eficiencia del empleado que se proponía cesantear o despedir frente a la capacidad y/o eficiencia de los otros empleados del mismo departamento. De resultar que hay dos o más empleados que eran igualmente capacitados y/o eficientes para la posición, el Convenio obliga a despedir a los de menor antigüedad. No obstante, el lenguaje del Convenio Colectivo (al igual que el de la ley) es claro que - existiendo una diferencia de mayor capacidad de un empleado sobre otro - se le permite al patrono retener aquel empleado que tenga los conocimientos y destrezas que garanticen las funciones del puesto o la excelencia en las operaciones de su negocio, independientemente de que su antigüedad sea mayor o menor.

De manera compatible con lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, resulta evidente que, ante una situación de reducciones en el empleo, el Convenio Colectivo, le permite al Patrono tomar en consideración el tiempo de servicio del empleado en la Compañía así como su eficiencia en el empleo. Esto incluye su preparación, las evaluaciones previas del empleado, la necesidad de la Compañía y a capacidad del empleado. Así, pues la antigüedad constituye uno de los criterios pero no el criterio decisivo o tampoco el preponderante al momento de la cesantía. El hecho de que el factor antigüedad aparezca primero en el inciso (c) del Artículo X, Antigüedad, *supra*, no

altera lo expresado, pues el texto es claro:² De lo contrario, no tendría sentido imponer el requisito adicional, de que, aún cuando se trate del empleado de mayor antigüedad, éste deberá tener la capacidad para desempeñarse en el puesto que le sea asignado dentro de su clasificación ocupacional. Obviamente resultaría inconsecuente entonces exigir capacidad en su desempeño, si en todos los casos el empleado fuera a permanecer en su empleo únicamente por su antigüedad.

Aclarado lo anterior, entendemos que la controversia del caso de autos se reduce a determinar si se justificó o no la decisión por parte del Patrono de anteponer el criterio de capacidad o eficiencia del empleado sobre el criterio de antigüedad. La contestación es en la afirmativa.

Como señalamos anteriormente, Indulac es una empresa que se dedica principalmente a la producción de leche *“ultra high temperature, “comúnmente conocida como leche UHT.* También produce otros productos tales como queso, mantequilla, y leche en polvo y evaporada. Para este proceso se utilizan diferentes tipos de maquinas las cuales son manejadas por los operadores que a su vez se encargan de la producción y del mantenimiento.

² Siendo el Convenio Colectivo que nos ocupa un contrato, resultan pertinente a su interpretación las disposiciones del Código Civil. Al efecto, dispone el Artículo 1233, 31 L.P.R.A. sec. 3471, que *“si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se tratará al sentido literal de sus cláusulas, no podemos recurrir a materias intrínsecas para su interpretación ni considerar comprendidas en ellas cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que se contratara.* Artículo 1235 del Código Civil.

El Querellante se desempeñó como Operador de Producción en la Compañía desde el 13 de enero de 1992. Durante su relación de empleo desempeñó tareas como clasificar la leche, Operador de Finger, Operador de Packer y Operador de Tetra Pack. Concretamente, la máquina que operaba el Querellante y para la cual recibió un adiestramiento formal fue la Tetra (TBA 8). La TBA 8 es una máquina que se usa para llenar los envases de 12 y 32 onzas de leche, siendo una versión previa más simple y anticuada que otras máquinas de más alta tecnología en la empresa, tales como la Tetra Pak de 8 onzas (TBA19, llenadora que se usa para el jugo y para la leche fluida de 8 onzas). En su trabajo en la empresa el Querellante se limitó básicamente a llevar a cabo la limpieza interna y externa de la TBA 8 y a la preparación para la validación de la misma. Asimismo realizó otras tareas relativamente simples o menos complejas, tales como ser Operador de Stork, de Re-Cap, cortar, pesar y salar el queso.

Durante los años que trabajó en la Compañía, el Querellante tuvo la misma oportunidad que tuvieron otros compañeros de trabajo de participar de los entrenamientos formales que se ofrecían de manera voluntaria con el propósito de aprender a operar y manejar diferentes tipos de máquinas. De la manera en que siempre ha operado la empresa, es que los empleados que tienen la iniciativa de gestionar y recibir estos adiestramientos formales adquieren y desarrollan la capacidad de ser más versátiles al poder realizar más y más complejas tareas, teniendo entonces la

capacidad de cubrir de manera más efectiva la producción de la Compañía. No obstante, según se desprende de las estipulaciones de las partes, el Querellante no gestionó dichos entrenamientos, ni expandió sus capacidades, por lo cual su conocimiento y experiencia se limitó más que nada al manejo de la TBA 8, y a las otras funciones relativamente menos complejas antes mencionadas.

Por otro lado, los Sres. Edwin Rivera y Rafael Mejías trabajan junto al Querellante como Operadores en la Compañía. Ambos tienen menos antigüedad que el Querellante. Sin embargo, al momento de seleccionar el personal que iba a ser cesanteado estas personas permanecieron porque, según se desprende claramente de las estipulaciones de las partes, estos tienen mayor capacidad, habilidad y destrezas para realizar los trabajos necesarios en la empresa a raíz de la situación económica que ésta atraviesa.

Surge de las Estipulaciones de Hechos que los señores Rivera y Mejías a diferencia del Querellante gestionaron y recibieron voluntariamente una serie de adiestramientos formales que los capacitaron para manejar la totalidad de los procesos para operar la máquina conocida en la Compañía como TBA 19. Esta es una máquina moderna y compleja en tecnología computarizada, por lo que es más avanzada en su operación, que se usa para embalsar el jugo y para la leche fluida de 8 onzas. Para la operación, y mantenimiento de dicha máquina se requiere un adiestramiento formal que el

Querellante no tenía. En adición al adiestramiento para operar la máquina TBA 19, el empleado retenido, el Sr. Edwin Rivera está capacitado para operar la TBA 9, cuyo sistema operacional es distinto al de la TBA 8, ya que requiere el conocimiento de otras funciones adicionales para su operación o limpieza.

A diferencia del Querellante estos empleados conocían y tenían experiencia en el manejo del sistema de "bar code". Dicho sistema es uno cuya función principal es leer el código de barra del producto. De este modo se controla la producción, el inventario, el almacén, el recibo y la distribución. Para realizar estas funciones se requiere un adiestramiento formal junto a la experiencia en el área. El no tener dicho adiestramiento puede provocar descuadres en el inventario y puede afectar la producción.

Otra de las funciones necesarias para la Compañía corresponde al empaque de queso procesado a través de la máquina conocida como "Multivac". El Querellante tampoco estaba capacitado para operar la máquina "Multivac" por no haberse adiestrado en su operación y mantenimiento, a pesar de haber sido ofrecidos los adiestramientos por la Compañía. Debemos señalar que la máquina "Multivac" tiene un sistema operacional exclusivo y distinto que es necesario conocerlo para poder manejarla y mantenerla.

Sobre este particular debemos señalar que tal y como consta en el Inciso Núm. 10 de las Estipulaciones de Hechos, en ocasiones el Querellante ayudó al Sr. Rafael Guevarez en el mantenimiento de esta máquina y asimismo el Querellante se quedó pendiente de esta máquina durante el “break” de 20 minutos del señor Guevarez, no obstante nunca realizó estas funciones o manejo en su totalidad esta máquina.

De la evaluación realizada por la Compañía surge una diferencia clara y evidente a favor de la eficiencia y capacidad de los empleados retenidos. Se trata de aspectos estrictamente relacionados con el funcionamiento de la empresa, ante el súbito incremento en el costo operacional, que hicieron necesario reducir su personal, reteniendo exclusivamente aquellos que se encuentran más capacitados. La evidencia demuestra que los Sres. Edwin Rivera y Rafael Mejías, a diferencia del Querellante, continuaron trabajando basado esto, en sus mayores capacidades, habilidades y destrezas para desempeñarse eficientemente en la Compañía.

Habiéndose probado la marcada diferencia de capacidad entre los empleados que fueron retenidos por el Patrono y el Querellante, es forzoso concluir que la Compañía actuó conforme a sus prerrogativas gerenciales y administrativas.

Con relación al tema de las prerrogativas gerenciales y los derechos de administración, en el Artículo IV, sobre Administración, supra, del Convenio Colectivo las partes establecieron y pactaron que la Compañía retendría todos los derechos,

funciones y prerrogativas inherentes al manejo eficiente de su negocio. En vista de ello, es a la Compañía a quien le corresponde exclusivamente la facultad de evaluar el desempeño eficiente de sus empleados y determinar quien estaba mejor capacitado.

Sobre este particular, y en otras instancias relacionadas a la facultad administrativa del Patrono, se ha sostenido que es la Compañía a quien le corresponde en primera instancia decidir lo más conveniente para la eficiencia de su negocio.³

Entendemos que la decisión tomada por Indulac en beneficio de la Compañía fue el resultado de un análisis claro de la capacidad de sus empleados.

Debemos señalar que con relación al tema de la antigüedad se ha señalado lo siguiente:

“Arbitrators have frequently held that, where the agreement provides that “fitness and ability” factors are to be considered along with seniority under one of the modified seniority clauses, but is silent as to how and by whom the qualification determination is to be made, management is entitled to make the initial determination, subject to challenge by the union on the ground that management’s decision was unreasonable under the facts, or otherwise capricious, arbitrary, or discriminatory. This right to determine ability may be held by management either as a residual management right or as a necessary adjunct to the right to manage the plant and direct the workforce.

³ Véase el caso de *Gulf States Paper Corp.*, 97 LA 60, 61-62 (1991), citando al caso de *Stockham Valves and Fittings Co.*, 1 LA 160, 162 (1945).

Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, sexta edición (2003) B.N.A pág. 877 (citas omitidas) (subrayado nuestro).

También relacionado al tema de la antigüedad el Honorable Árbitro Jerome Klein señaló lo siguiente:

“It is a well established principle of Arbitration Law that the determination of whether or not an employee is qualified to perform the duties of a particular job is initially a judgment of Management ...and Management’s decision in this regard will not be upset unless found to be unreasonable, arbitrary, capricious, discriminatory or made in bad faith”. (citas omitidas), Shenango Furnance Co. 46 LA 203 (1966).

También sobre este tema de la antigüedad el Honorable Árbitro James Hill señaló lo siguiente:

“A fairly basic proposition was made, which seemed to command general support. This was that the determination of ability must be made by the management, and the issue should not be one of the arbitrator’s judgment versus that of the management but whether the company’s determination was arbitrary, capricious (the proponent’s adjective was “whimsical”), or discriminatory. If not, this should end the matter. While each side must seek to persuade the arbitrator of his position, it was recognized that it is a managerial responsibility to make the determination and initiate the action, that there is an area of latitude for judgment and discretion, and that within this area, bound as it were by the adjectives suggested, the employer’s decision should not be overruled on grounds that the arbitrator might have reached a different conclusion”.

Management Rights, A Legal And Arbitral Analysis, Marvin Hill Jr. & Anthony V. Sinicropi (1986) págs.. 358 y 359. (citas omitidas)

La decisión tomada por el Patrono merece nuestra deferencia en ausencia de arbitrabilidad, irrazonabilidad, capricho o abuso de discreción.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresadas emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

La Compañía no violó el Convenio Colectivo al cesantear al Sr. Gilberto López el 5 de diciembre de 2007 y dejar personal de menos antigüedad trabajando en la posición de Operador que éste ocupaba al momento de la cesantía.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de junio de 2010.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 17 de junio de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ A RODRÍGUEZ
PRESIDENTE (MSS)
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
371 CALLE DEGETAU
SAN JUAN PR 00915

SRA NANCY SANTIAGO
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
INDUSTRIA LECHERA DE PR
PO BOX 362949
SAN JUAN PR 00936-2949

LCDO CÉSAR A ROSADO RAMOS
EDIFICIO FEDERAL PLAZA STE 1001
1056 MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00927

LCDO FERNANDO A BAERGA IBAÑEZ
UNIÓN PLAZA BUILDING STE 810
461 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA