

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

**SKY CATERERS
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS (U.I.T.A.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1614

**SOBRE: REEMPLIO "RECALL"
SR. ABDIEL ÁLVAREZ TORRES**

**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 viernes, 25 de septiembre de 2009.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el miércoles, 18 de noviembre 2009, fecha en que venció el término prorrogado a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Patrono o la Compañía comparecieron el Lcdo. Luis M. Ferrer Medina, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Yezaida Reyes Agosto, Representante de Recursos Humanos y el Sr. José F. Pueyo, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Por la Unión comparecieron el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Julio Rodríguez, Presidente y el Sr. Abdiel Álvarez Torres, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión del caso de autos, razón por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

POR EL PATRONO

“Determinar según los términos del Convenio Colectivo si el empleado rechazó o no la oferta de reemplero.”

POR LA UNIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el querellante Abdiel Álvarez le corresponde o/no la plaza de “Leadman” en calidad de reemplero. De determinar que le corresponde que el Árbitro emita el remedio adecuado.”

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso el siguiente:

¹ **Artículo XIII – Sobre La Sumisión**

...

b) 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

Que el Árbitro determine si al Sr. Adbiel Álvarez le corresponde o no la plaza de "Leadman" en calidad de reemplero. De determinar que no le corresponde que el Árbitro emita el remedio adecuado. De determinar que no le corresponde que desestime la querrela.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

ARTÍCULO III

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 23 de septiembre de 2005 al 23 de septiembre de 2010.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO VII - ANTIGÜEDAD

Sección 1: ...

Sección 2: ...

Sección 3. ...

Sección 4: Procedimiento para Reemplero "Recall"

Cuando se requiera un aumento en la fuerza trabajadora se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Los empleados suspendidos "laid off" por la Compañía que tengan derecho a reemplero serán notificados de acuerdo a su antigüedad en la clasificación y también se notificará a la Unión. Los de mayor antigüedad en la Compañía serán los primeros en ser reemplerados en las vacantes de su primera clasificación.

- b) Los empleados que hayan desplazado a otros empleados regresaran a la clasificación de donde fueron suspendidos, cuando surjan vacantes regulares de trabajo y serán notificados de ello por la Oficina de Recursos Humanos. Si un empleado luego de ser notificado rehusa volver a ocupar su clasificación anterior perderá sus derechos de antigüedad y empleo.
- c) Las notificaciones serán enviadas a la última dirección del empleado que aparezca en los archivos de la Oficina de Recursos Humanos por correo con acuse de recibo. Este requisito podrá ser satisfecho mediante llamada telefónica en conversación directa con el empleado.

V. HECHOS DEL CASO

El 3 de septiembre de 2008 el Sr. Abdiel Álvarez, en adelante denominado “el Querellante” y otros empleados, fueron cesanteados de sus puestos de “Leadman” en la Compañía por razones económicas. (Véase los Exhibits Núm: 4(A), 5(A), 6(A), 7(A) Y 8(B) del Patrono).

Posteriormente en diciembre de 2008 la Compañía abrió una plaza temporera para la posición de “Leadman”, este puesto disponible era uno de poca duración y era únicamente para trabajar durante las vacaciones de un empleado.

Específicamente el 17 de diciembre de 2008, la Sra. Yezaida Reyes, Representante de Recursos Humanos de la Compañía siguiendo el procedimiento establecido en el Artículo VII sobre Antigüedad, Sección 4, sobre el procedimiento para reemplazo

“recall”, supra, del Convenio Colectivo, procedió a llamar a los empleados cesanteados según su antigüedad. (Véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono, Listado de Antigüedad).

La señora Reyes llamó a los empleados siguiendo el orden de antigüedad de éstos.

La antigüedad de los empleados para la posición de “Leadman” surge del listado de antigüedad, Exhibit Núm. 7 del Patrono en la columna titulada “Hire Date”

Los Sres. Efraín Robles y Ángel Carrasquillo quienes eran los primeros dos (2) empleados en la lista declinaron la oferta de reemplazo.

La señora Reyes procedió entonces a llamar al tercer empleado en la lista de antigüedad que resultó ser el Querellante y le ofreció la plaza temporera de “Leadman”, sin embargo el Querellante rechazó la misma; la señora Reyes anotó en ese momento el rechazo del Querellante en la lista de antigüedad que utilizó para realizar las llamadas telefónicas (véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono).

La señora Reyes continuó llamando a los empleados siguiendo el orden de antigüedad hasta que finalmente el Sr. Carlos Mójica aceptó la posición. (Véase el Exhibit Núm. 8(A) del Patrono).

Debido a que el Querellante rechazó la posición temporera ofrecida el 17 de diciembre de 2008, posteriormente el 23 de diciembre de 2008 el Sr. José F. Pueyo Font, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Compañía le cursó una carta. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

En dicha carta el señor Pueyo le notificó al Querellante que debido a su rechazo de la posición ofrecida, conforme al Artículo VII, Sección 4, supra, del Convenio Colectivo, este perdió su derecho de antigüedad y que había sido dado de baja de la Compañía, eliminándose de la lista de antigüedad para un posible reemplazo futuro. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

Con relación a los otros empleados llamados éstos también recibieron cartas similares. (Véase los Exhibits 4(B), 5(B) Y 7 (B) del Patrono.

Por su parte el Querellante alegó en la vista de arbitraje que el Patrono le negó el reemplazo para la posición temporera de "Leadman".

Alegó el Querellante que cuando recibió la llamada de la señora Reyes, le indicó a ésta que él tenía otro compromiso porque estaba trabajando en la oficina de un abogado sustituyendo al mensajero.

Alegó además que visitó la Compañía al otro día de la llamada, es decir el 18 de diciembre en horas de la tarde para indicarle a la señora Reyes que quería el puesto.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba testifical y documental suministrada por las partes concluimos que al Querellante no le asiste la razón en su reclamo. Veamos

Inicialmente debemos señalar que el Artículo VII, en su Sección 4, supra, de Convenio Colectivo establece el procedimiento para el reemplazo o "recall" de los empleados que han sido cesanteados.

Formatted: Normal, Line spacing:
Double

Esta sección dispone que los empleados cesanteados tienen derecho a reemplazo según su antigüedad, teniendo prioridad aquellos empleados con mayor antigüedad.

Además dispone esta sección en su Inciso (b), supra, que si un empleado se rehusa a volver o rechaza la posición que ocupaba perderá su derecho de antigüedad y empleo.

Según surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje, la Compañía comenzó el proceso de reemplazo según lo dispone el Convenio Colectivo, por esa razón se llamó a los empleados siguiendo el orden de antigüedad.

De hecho, los empleados que rechazaron, recibieron una carta del Patrono confirmando su rechazo y notificándosele que habían perdido sus derechos de antigüedad y que fueron dados de baja de la Compañía.

Ese proceso fue seguido por la Compañía para todo el mundo por igual.

La realidad en el caso de autos es que cuando la señora Reyes contactó al Querellante éste le contestó en ese momento que no estaba interesado en el puesto, por eso fue que la Compañía continuó con el proceso de reemplazo según lo dispone el Convenio Colectivo.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que nos merece entera credibilidad la versión ofrecida por la señora Reyes en la vista de arbitraje sobre como ocurrieron los hechos del caso de autos.

Con relación al tema de la credibilidad debemos señalar que en el caso de Grand Union Company, 48 LA 813 (1967), se indicó lo siguiente:

“Issues of credibility and veracity usually present their own thorny problems and this is specially true in situations like the present, where the grievant, who has a strong incentive for denying the charges because she stands to lose or gain very substantially, is her only witness. In such cases, the demeanor of the witness. The way she answers questions, both in direct and in cross-examination, her self-interest, motivation and the probability of her testimony, take on an added importance in balancing the testimony of the witness against that submitted by the opposing witness.”
(subrayado nuestro).

De hecho el Querellante no pudo identificar en la vista de arbitraje y no hay razón por la cual la Compañía no le dio el reemplazo excepto su propio rechazo del mismo.

Finalmente a manera de epílogo debemos señalar que concluimos con lo declarado por el Sr. José F. Pueyo Font, Director de Recursos Humanos y Relaciones Industriales de la Compañía en el sentido de que conforme al Convenio Colectivo si el empleado fue llamado y éste rechazó en ese momento el reemplazo y luego cambia de opinión, la Compañía no tiene ninguna obligación con el empleado de brindarle dicho reemplazo.

De conformidad con lo anteriormente expuesto emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Al Sr. Abdiel Álvarez no le corresponde la plaza de “Leadman” en calidad de reemplazo.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 9 de diciembre de 2009.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 9 de diciembre de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JULIO RODRÍGUEZ CRUZ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
URB SAN AGUSTÍN
25 MARGINAL BAJOS
SAN JUAN PR 00923

SR JOSÉ E PUEYO FONT
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
SKY CATERERS
PO BOX 37779 AIRPORT STATION
SAN JUAN PR 00937

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDO LUIS M FERRER MEDINA
BAERGA & QUINTANA
UNIÓN PLAZA BLDG STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA

|