

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

SKY CATERERS
Compañía o Patrono

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-744

SOBRE : VIOLACIÓN DE
CONVENIO COLECTIVO
ELIMINACIÓN DE PLAZA
“LEADMAN HELPER”

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso se efectuó el 20 de octubre de 2010. La audiencia tuvo lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 11 de enero de 2011, fecha en que venció el término para someter alegatos en apoyo a las contenciones de las partes, luego de prorrogado el término.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Sky Caterers, en adelante, la Compañía o el Patrono, Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; Sr. Pedro Otero, gerente de Recursos Humanos; Sr. Augusto del Valle, representante y testigo; y Sr. José Valentín, testigos.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos: Lcdo. José E. Carreras, asesor legal y portavoz; Sr. Juan Santana, presidente y testigo; Sr. Josué Ortiz, querellante; y Sr. Gabriel Oquendo, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en la sumisión, por lo que sometieron proyectos por separado.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si la Compañía actuó de conformidad con las prerrogativas gerenciales que le confiere el Convenio Colectivo cuando eliminó la posición de "Leadman Helper", y reasignó los empleados que ocupaban las mismas a otras clasificaciones.

De no ser así, que se disponga el remedio dispuesto por la legislación aplicable.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitero determine si el patrono violó o no el convenio colectivo a tenor con la evidencia presentada. De determinarlo en la afirmativa que emita el remedio adecuado.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión de la Compañía. Por cuanto, acogemos el mismo como la controversia a ser resuelta.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO III DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Excepto según limitado por éste convenio colectivo 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 éste 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 calificaciones de cada uno de sus empleados

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión

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 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.

- (f) Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo de 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 sobre tiempo
- (h) ...

Sección 3: ...

Sección 4: Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por éste convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en éste 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.

Sección 6: La Unión reconoce que es responsabilidad de la Compañía el mantener el más alto nivel de eficiencia operacional y continuar el desarrollo técnico para obtener mejor calidad, confiabilidad y costo reducido del producto.

ARTÍCULO VI
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS
Y ARBITRAJE

...

Sección 5: Si surgiere un agravio según este término ha sido definido por la sección 1 de este artículo, este será resuelto en forma final y obligatoria, conforme al siguiente procedimiento:

...

TERCER PASO

...

- (c) La jurisdicción del árbitro estará limitada por el Convenio exclusivamente. Todas las decisiones del árbitro que serán conforme a derecho se harán por escrito exponiendo los fundamentos y una copia de éstas se someterá a cada una de las partes.

...

- (h) El árbitro no tendrá autoridad para añadir, restar o eliminar, modificar, desconsiderar o de cualquier otra forma alterar cualquier término del convenio colectivo o cualquier otro acuerdo entre la Unión y la Compañía o negociar nuevos acuerdos y disposiciones. La facultad del árbitro está limitada a la interpretación de y la decisión sobre la aplicación correcta de los términos del convenio. El árbitro limitará su decisión a una determinación basada en los hechos que le hayan presentado y pondrá el remedio adecuado. La decisión del árbitro será final y firme ante las partes a menos que sea apelada a los tribunales. En los casos de despido injustificado, el árbitro tendrá la autoridad para ordenar la reinstalación con paga y demás haberes dejados de recibir y/o sin paga y cualquier otro remedio que entienda que procede.

...

ARTÍCULO XIX-A
CLASIFICACIONES

Sección 1: La Compañía mantendrá unificadas las clasificaciones entre los siguientes cuatro (4) departamentos para mover personal a realizar labores dentro de cada departamento:

a. . . .

b. Transportación: Leadman Leadman Helper

Stockman Stockman Airline Helper
Leadman Top Off Stock Control

...

Sección 5: Toda movilidad de un trabajador será en base a la necesidad operacional de la Compañía pero nunca por circunstancia alguna esta movilidad se hará en ánimo de afectar al trabajador. Cuando un trabajador sea movilizad de clasificación no podrá ser reemplazado por otro; de lo contrario se estaría violando el Convenio.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes estaban regidas por un Convenio Colectivo, firmado en septiembre de 2005. Exhibit 1 Conjunto.
2. La plaza de "Leadman Helper" está contenida dentro de la unidad apropiada. Sección b, Transportación, Artículo XIX-A Clasificaciones, Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto.
3. La Compañía eliminó la plaza de "Leadman Helpers" y añadió las funciones a la plaza de "Leadman".
4. Los "Leadman Helpers" eran los ayudantes de los "Leadman".
5. Los "Leadman" son los choferes que transportan los servicios de refrigerios y alimentos a los aviones.
6. Las funciones de los "Leadman" consistían en preparar el hielo, refrescos y alimentos para ser transportados al avión. Estas tareas eran compartidas con el "Leadman Helper". Estos últimos acompañaban a los "Leadman" a

transportar dicho servicio al área de carga del avión. Una vez llegaban a dicha área, el "Leadman Helper" se bajaba del camión y guiaba al "Leadman" hasta el área de descargar los servicios. Una vez en el área de descarga, ambos empleados, el "Leadman" y el "Leadman Helper" entregan los servicios.

7. Debido a la reducción de vuelos anunciada por American Airlines (AA), principal cliente de la Compañía, en mayo de 2008, la Compañía tomó la decisión, operacional y económica, de eliminar todas las plazas de "Leadman Helpers".
8. Las funciones de la plaza de "Leadman Helpers" fueron añadidas a las funciones de los "Leadman". Las tareas antes compartidas entre ambas clasificaciones fueron asumidas en su totalidad por los "Leadman".
9. Los señores Josué Ortiz, Rafael Matos, Bernardo Vélez y Gabriel Oquendo, en adelante los querellantes, ocupaban las plazas de "Leadman Helpers".
10. Éstos fueron reubicados en otras clasificaciones ocupacionales. Matos fue reubicado a la posición de "dishwasher" con una diferencia en salario por horas de quince (15) centavos menos de lo que ganaba como "Leadman Helper"; Vélez, Ortiz y Oquendo fueron reubicados a la posición de "cleaner", con una diferencia en salario por horas de dieciocho (18) centavos menos de lo que ganaban como "Leadman Helper".

11. Como resultado de la eliminación de la plaza de "Leadman Helper" y en representación de los querellantes, la Unión radicó la querrela de autos por considerar que la Compañía violó el Convenio Colectivo, al eliminar las plazas antes indicadas.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada la prueba presentada, así como, las disposiciones contractuales vigentes entre las partes al momento de la eliminación de las plazas de "Leadman Helpers" ocupada por los querellantes, determinamos que la Compañía no violó el Convenio Colectivo. Ésta actuó dentro del ámbito de su prerrogativa gerencial según establece el Artículo III, Derechos de Administración, del Convenio Colectivo. Dicho Artículo III, además de reconocer el derecho de la Compañía de administrar su operación de la forma que entienda más eficiente, claramente, reconoce el derecho a expandir o disminuir las operaciones existentes.

Conforme lo negociado por las partes, la Compañía retuvo el derecho exclusivo y absoluto de administrar su negocio, excepto en aquellas instancias en que el Convenio disponga lo contrario.

La facultad del patrono de crear o eliminar plazas y clasificaciones es una ampliamente reconocida dentro del ámbito obrero-patronal. De manera que, un patrono tiene la facultad de eliminar plazas o re-localizar las funciones realizadas por estas cuando se implementan mejores métodos o existen justificaciones en la producción, siempre y cuando la determinación del patrono sea de buena fe y no exista un lenguaje

en el convenio colectivo que prohíba dicha determinación. Sobre el particular, los tratadistas Frank y Edna Elkouri han señalado lo siguiente:

Arbitrators often have recognized the right of management, unless restricted by the agreement, to eliminate jobs (and where a few duties remain to re-allocate them) where improved methods or other production justification exists and management acts in good faith. Arbitrators likewise have recognized management's right, were not restricted by the agreement, to eliminate job classifications (and re-allocate the remaining duties) when done in good faith for a justifiable purpose...

...Many arbitrators have spoken in terms of combining jobs or job classifications and have often held that management has the right, where not restricted by the agreement, to combine jobs or job classifications in determining the methods of operations." (Énfasis suplido)

El contenido de lo anteriormente citado, resulta de perfecta aplicación a la controversia de autos, esto es, la eliminación de buena fe de una plaza debido a la situación económica que enfrentaba la Compañía. La evidencia presentada demostró que en el mes de mayo de 2008, American Airlines, principal cliente de Sky Caterers, anunció una reducción de vuelos, la cual impactó económicamente a la Compañía y por ende, directamente en la composición de la fuerza trabajadora. Véase Exhibit 2 de la Compañía². Del mes de agosto de 2008 a octubre de 2008, se reflejó una merma sustancial en las ganancias de las ventas y la labor. Exhibit 1 de la Compañía³. La clasificación ocupacional de los querellantes no fue la única que se vio afectada. Del

² Recortes de periódicos del 28 de mayo de 2008 al 31 de mayo de 2008, anunciando la reducción de vuelos de AA

³ Documento titulado "Carolina Catering Corp., d/b/a Sky Caterers Income Statement Consolidated" de mayo de 2008 a mayo 2009

Exhibit 6 de la Compañía surge que en el mes de marzo de 2008, había unos ciento ochenta y dos (182) empleados unionados y para el mes de septiembre de 2008 había noventa y seis (96) empleados unionados. La reducción de la composición de la fuerza trabajadora de la Compañía fue considerable. Es evidente que la decisión de la Compañía estuvo fundamentada en la reducción de vuelos anunciada por su cliente principal, AA, y el impacto económico que esto iba a causar. De manera que, dentro de las facultades de administrar su negocio, según consignadas en el Artículo III, Derechos de Administración, del Convenio Colectivo, y en aras de manejar eficientemente su negocio la Compañía eliminó varias clasificaciones ocupacionales, entre ellas las de "Leadman Helper".

Por otro lado, es un hecho incontrovertido que en el mes de agosto de 2008, se eliminó la plazas de los "Leadman Helpers". Que las funciones y tareas de los "Leadman Helpers" fueron asignados a los "Leadman" y que la Compañía no trajo persona nueva alguna a ocupar las plazas antes mencionadas. El señor Santana, admitió que las plazas continúan cerradas. Toda vez que la eliminación de dicha plaza fue una permanente y aunque no existe disposición alguna bajo el Convenio Colectivo que obligue a la Compañía a desplazar y/o reubicar a los empleados a su posición antigua cuando la suspensión es permanente, aún así, la Compañía reubicó en otros departamentos a los Querellantes, en lugar de despedirlos.

De la prueba presentada surge que el 20 de agosto de 2008, todos los Querellantes fueron reubicados en otros departamentos. Los querellantes, Josué Ortiz,

Bernardo Vélez, y Gabriel Oquendo fueron reubicados al puesto de "Cleaner" con una diferencia de dieciocho (18) centavos por hora menos que cuando ocupaban la plaza de "Leadman Helper". El Sr. Rafael Matos, fue reubicado a la plaza de "Dishwasher" y la diferencia en el sueldo por hora eran quince (15) centavos menos que en la plaza de "Leadman Helper". Véase Exhibits 3(A), 3(B), 3(C) y 3 (D) de la Compañía. A su vez, dichos Exhibits reflejan que la diferencia en términos de sueldo fue mínima.

Aquilatada la totalidad de la prueba presentada, concluimos que la Compañía no violó el Convenio Colectivo entre las partes. La eliminación de la plaza de "Leadman Helper" se efectuó conforme a los parámetros establecidos por el Convenio Colectivo dentro de las prerrogativas gerenciales dirigidas a manejar eficiente y efectivamente su negocio.

Por los fundamentos, anteriormente, expuestos, las contenciones de las partes, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La Compañía actuó de conformidad con las prerrogativas gerenciales que le confiere el Convenio Colectivo cuando eliminó la posición de "Leadman Helper", y reasignó los empleados que ocupaban las mismas a otras clasificaciones.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 24 de mayo de 2011.

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 24 de mayo de 2010, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO OTERO-GERENTE RECURSOS HUMANOS
SKY CATERERS AIRPORT STATION
PO BOX 38097
SAN JUAN PR 00937

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
ASESOR LEGAL PATRONO
EDIFICIO UNION PLAZA OFICINA 810
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

SR JUAN SANTANA-PRESIDENTE UITA
URB SAN AGUSTÍN CALLE MARGINAL 325
SAN JUAN PR 00924

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
ASESOR LEGAL UNIÓN UITA
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 207
420 AVENIDA PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-9998

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III**