

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

SUIZA DAIRY CORP.
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-15-2829

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 4 de abril de 2016, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 22 de abril de 2016, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por Suiza Dairy, en adelante, denominada, "la Compañía", compareció el Lcdo. Manuel Velázquez López, Director de Recursos Humanos y testigo y el Lcdo. Christian Velázquez Pérez, Asesor Legal y Portavoz. Por la Unión compareció el Sr. Elijah Ramos, Querellante, el Sr. Ángel Núñez, Representante de la Unión y el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

II. SUMISIÓN

Las partes sometieron el siguiente acuerdo de sumisión:

"Determinar conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si el despido del Sr. Elijah Ramos estuvo o no estuvo justificado. De no estar justificado, que el Honorable Arbitro determine el remedio apropiado, que puede incluir paga atrasada y reposición en el empleo."

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XIII

ANTIGÜEDAD

Sección 1: Antigüedad según se define en este Convenio gobernará la asignación del disfrute de vacaciones, días libres y casos de suspensiones ("lay off") temporeros y permanentes.

Sección 7: La reducción de personal se hará por clasificación tomando como base la antigüedad de los empleados afectados en dicha clasificación de modo que el último en comenzar en la clasificación afectada sea el primero en ser suspendido. El empleado que resulte afectado podrá usar su derecho de antigüedad en la Compañía para reclamar cualquiera otra plaza que esté siendo ocupada por empleados de menor antigüedad en la Compañía siempre y cuando puedan realizar dicha labor eficientemente, tenga la experiencia y cumplan con los requisitos establecidos en la descripción de trabajo de la posición que estén solicitando.

ARTÍCULO VII

SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: La Compañía tendrá el derecho de continuar subcontratando aquel trabajo que este siendo desempeñado en una base subcontractual al presente. Ejemplos de dichos subcontratos que al presente se realizan son: electricidad y refrigeración.

Sección 2: Cualquier subcontratación adicional a la del presente, que envuelva la suspensión ("lay off") o separación permanente de empleo de cualquier empleado incluido en la unidad contratante, será notificada por la Compañía a la Unión. Las partes negociarán sobre el efecto permanente que tal subcontratación pueda causar, si alguno, sobre los empleados de la unidad contratante."

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución

de controversias. En este caso la Unión activó el procedimiento para la resolución de controversias en donde el querellante está reclamando su derecho de "bumping". La Unión sostiene que el empleado Elijah Ramos tenía derecho a no ser cesanteado y/o ejercer el derecho de desplazar a Luis Vázquez quien continuó ocupando el puesto de recolector de leche a pesar de tener menor antigüedad que él. Que el reclamante cumplía con los criterios establecidos para la plaza, al tener mayor antigüedad y que le correspondía la plaza de recolector de leche por lo que no debió haber sido cesanteado y/o se le tenía que permitir desplazar al empleado Luis Vázquez, el cual tenía menor antigüedad que el querellante. De un análisis del convenio colectivo surge que la Sección 7 del Artículo XIII es claro en cuanto a los criterios para la reducción de personal. En dicha sección está establecido el procedimiento para las cesantías. Este indica que el último en comenzar en la clasificación afectada será el primero en ser suspendido. De la prueba surge que el reclamante no fue el último en comenzar en dicha clasificación. De igual forma el artículo señala que el empleado que resulte afectado podrá usar su derecho de antigüedad para reclamar otra plaza ocupada por el personal de menor antigüedad.

En el caso de autos el reclamante interesó desplazar al Sr. Luis Vázquez, el cual llevaba tres (3) años en el recibo de leche ya que el querellante tenía una antigüedad de siete (7) años. El querellante además solicitó también la plaza de chofer de vagones. En este caso también la compañía le negó el derecho a desplazar. El Artículo VII - Subcontratación, señala de manera clara que los casos que envuelvan subcontratación no pueden acarrear suspensión de empleados sin que la Unión sea notificada y sin que los efectos de la subcontratación sean negociados. Concluimos que este proceso no se dio en el caso presente. La querellante demostró que el reclamante se había

desempeñado como chofer de vagones y tenía la experiencia por lo que pudo haber ejercido esas funciones en dicha área. No obstante, la compañía decidió retener a unos camioneros independientes de una corporación conocida como Paquito Transport realizando dichas tareas por la vía de la subcontratación.

Es fundamental que las partes cumplan con las disposiciones contractuales. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual. El contrato es el instrumento básico para el intercambio de bienes y servicios, y para dirigir los esfuerzos encaminados a aumentar la fortuna de particulares y de empresas. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el Artículo 1210 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. De esta manera un contrato valido constituye la ley entre las partes contratantes y las obligaciones que nacen del mismo deben cumplirse al tenor de éste. En cuanto a la interpretación de un contrato, nuestro Tribunal Supremo reiteradamente ha dicho que cuando el lenguaje de una clausula es claro y no deja lugar a dudas sobre la intención de las partes hay que atenerse al sentido literal de la misma. J.R.T. v. Vigilantes, Inc., 125 D.P.R. 581, 591, (1990). Por otro lado, es fundamental destacar que el convenio colectivo debe ser interpretado como un todo y cada clausula debe ser interpretada en referencia a las demás de forma que se le dé efectividad al propósito general del convenio colectivo. La interpretación debe ser una lógica y razonable.

En el caso de autos entendemos que el lenguaje es claro. Entendemos que el despido del reclamante no estuvo justificado. Que la compañía tomó en consideración como uno de los factores para no mantenerlo en su trabajo las ausencias y tardanzas, no

obstante, el convenio colectivo en su Artículo XIII, Sección 7 es claro cuando señala claramente cuáles son los mismos.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo.

V. LAUDO

El despido del reclamante no estuvo justificado. Se ordena la reposición en su empleo con todos los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 30 de junio de 2016.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CHRISTIAN CINTRÓN PÉREZ
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. MANUEL VELÁZQUEZ LÓPEZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901
OFICINA DE ARBITRAJE
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III