

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**JOSÉ SANTIAGO, INC.
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-21-112

**SOBRE: ASIGNACIÓN DE TURNOS
TRABAJO POR ANTIGÜEDAD
(RAFAEL VILLANUEVA Y
WILFREDO DURÁN)**

**ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epigrafe se celebró el 16 de marzo de 2022, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente: Por **José Santiago, Inc.** en adelante, “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Marilyn Pagán, Gerente de Recursos Humanos y portavoz y el Sr. Pedro Garriga, Gerente de Operaciones y testigo. Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901**, en adelante, “la Unión”, compareció: el Lcdo. Jorge Luis Marchand Heredia, representante legal y portavoz; el Sr. Wilfredo Durán Ramos, querellante y el Sr. Ramón Luis Reyes Ramos, delegado y testigo. A ambas partes, se le concedió oportunidad de esbozar sus planteamientos y presentar la evidencia documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer, en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo, en cuanto a la controversia a resolver. Por ello, cada una presentó su proyecto de sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo en cuanto a la reclamación del Sr. Rafael Villanueva y el Sr. Wilfredo Durán. De determinar que el Patrono cumplió, que desestime la querella con perjuicio. De determinar que la Compañía incumplió que resuelva conforme a derecho.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Artículo V Sección 8 del Convenio Colectivo al no seguir el criterio de antigüedad al momento de asignar trabajo y pasarle por encima a los empleados Wilfredo Durán y Rafael Villanueva. De determinar que la violación de Convenio Colectivo ocurrió proveer el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba presentada, si el Patrono violó el Artículo V Sección 8 del Convenio Colectivo o no. De determinar

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Arbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Arbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

que lo violó, proveer el remedio adecuado. De lo contrario, que se desestime la querrela radicada por la Unión.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES A LA CONTROVERSIA

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de los almacenes, mantener el orden y la eficacia de sus empleados en sus almacenes y tiene también la Compañía todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan sido o no los mismos ejercidos anteriormente, y/o expresamente modificados por los términos de este Convenio, incluyendo el reclutar, ascender, asignar, transferir, suspender, despedir y disciplinar a sus empleados. La Compañía tendrá derecho a establecer reglas, políticas y reglamentos que son necesarios para mantener una sana operación y podrá disciplinar, suspender y despedir a empleados que no cumplan con las mismas. Además, la Unión reconoce el derecho de la Compañía de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

ARTICULO V ANTIGÜEDAD

...

Sección 8: Traslados, llenado de plazas vacantes, asignación de turnos de trabajo se harán a base de antigüedad siempre que el empleado más antiguo que lo solicite tenga la destreza y habilidad, cualifique y esté físicamente capacitado para ejercer el trabajo requerido y cumpla con los requisitos establecidos para ocupar la plaza vacante.

Las partes acuerdan que cuando en su operación surja una necesidad de servicio que sea motivada por ausencias o falta de personal la Compañía habrá de hacer la asignación en consideración a la antigüedad, siempre y cuando el empleado esté disponible.

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

De la prueba documental y testifical desfilada durante la vista de arbitraje del presente caso se desprenden los siguientes hechos: Las relaciones obrero patronales entre José Santiago Inc. y la Unión de Tronquistas están regidas por un Convenio Colectivo que cobija la presente querella. Los señores Rafael Villanueva y Wilfredo Durán, aquí querellantes, son empleados del área de recibo en el almacén. Trabajan para la Compañía desde el 1989 y 2003, respectivamente. El 22 de abril de 2020, hubo escasez de personal entre los ayudantes de chofer. Debido a ello, el gerente de operaciones, el Sr. Pedro Garriga, evaluó la situación operacional y determinó que cubriría la escasez de personal en dicha área con tres empleados del área de despacho, a saber: el Sr. José Vélez Dávila, el Sr. José Salgado Vázquez y el Sr. Néstor Sánchez Rodríguez. Dicha determinación fue tomada, ya que los querellantes, a diferencia de los tres empleados que fueron destacados para estas funciones, operaban el montacargas en el almacén y eran necesarios ese día. Estos tres empleados, en efecto, tienen menor antigüedad en la Compañía que los querellantes.

Trabada la controversia, es decir, luego de que las partes no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro arbitral, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje mediante la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

V. OPINIÓN SOBRE LOS MÉRITOS

En el caso ante nos, corresponde resolver si el Patrono violó el Artículo V, Sección 8 del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Este caso es, en nuestra opinión, claro y sencillo: en efecto, el Patrono violó el Convenio Colectivo y el acuerdo pactado.

Como parte de su prueba, la Unión presentó el testimonio del Sr. Ramón Luis Reyes Ramos, delegado general, quien en síntesis, declaró que cuando hay escasez de personal, la Compañía está obligada a utilizar el criterio de antigüedad en el puesto que se necesite, esto conforme a lo negociado en el Convenio Colectivo, Artículo V, Sección 8, supra. En este caso, el referido testigo declaró que, durante el mes de abril de 2020, y como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, hubo escasez de ayudantes de chofer. Ante ello, el gerente de operaciones, en vez de hacerle el acercamiento de trabajo a los querellantes de este caso, procedió a utilizar gerenciales y otros empleados de menor antigüedad para trabajar como ayudantes de chofer. Específicamente, declaró que el 22 de abril de 2020, los empleados del área de despacho, los señores José M. Vélez Dávila, José F. Salgado Vázquez y Néstor J. Salgado Rodríguez fueron enviados a trabajar como ayudantes de chofer. Señaló que a pesar de que los querellantes en este caso tienen mayor antigüedad en la Compañía, y estaban disponibles, no fueron considerados para realizar dichas tareas. Culminó su testimonio puntualizando que, cuando los empleados de almacén realizan labores de los ayudantes de chofer, se benefician de las horas extras que normalmente se genera al trabajar en la calle.

Además, la Unión presentó el testimonio del Sr. Wilfredo Durán Ramos, querellante. Este testificó que el día de los hechos, aquí en cuestión, el Patrono no le ofreció trabajar como ayudante de chofer, a pesar de estar disponible. Sostuvo que él y su compañero, el Sr. Rafael Villanueva eran empleados de mayor antigüedad que los tres empleados de almacén que realizaron la tarea de ayudantes de chofer, el día de los hechos.

El Patrono por su parte, por medio de la licenciada Pagán, presentó el testimonio del gerente de operaciones, el Sr. Pedro Garriga. Este declaró que él tenía que velar por el mejor funcionamiento de las operaciones del almacén. Explicó que la decisión de no enviar a trabajar a los querellantes como ayudantes de chofer, el 22 de abril de 2020, se debió a que ambos empleados están adiestrados en el uso del montacargas y eran necesarios en el almacén; no así los tres empleados que designó para realizar la tarea de ayudantes de chofer. Enfatizó que, si hubiese enviado a los querellantes a la calle ese día, se hubiesen dislocado los trabajos en el almacén, ya que los tres empleados del área de despacho, no operan el montacargas. Por otra parte, reconoció que los querellantes eran empleados de mayor antigüedad en la compañía que los tres empleados que envió a trabajar como ayudantes de chofer. Con el testimonio del señor Garriga, la licenciada Pagán presentó como evidencia el registro de asistencia diaria de los querellantes y los tres empleados que fueron enviados a trabajar como ayudantes de chofer el 22 de abril de 2022. La evidencia sobre las horas trabajadas por los empleados refleja que los empleados que fueron

destacados como ayudantes de chofer trabajaron entre 1 a 2 horas extras el 22 de abril de 2020.

Como indicamos al comienzo de nuestro análisis, llegamos a la conclusión de que el Patrono violó las disposiciones del Artículo V, Sección 8, supra, del Convenio Colectivo vigente entre las partes. En dicho Artículo las partes acordaron que, cuando en su operación surgiera una necesidad de servicio, que fuera motivada por ausencias o falta de personal, como en este caso, la Compañía habría de hacer la asignación en consideración a la antigüedad, siempre y cuando el empleado estuviera disponible. El día de los hechos aquí en cuestión, surgió necesidad de servicio de ayudantes de chofer, motivada por la escasez de personal. Los querellantes, los cuales según la prueba desfilada ante esta árbitra estaban disponibles y eran los empleados de mayor antigüedad, eran los llamados a ser considerados para que trabajaran como ayudantes de chofer. Esto conforme al Artículo V, Sección 8, supra., sin embargo, no fue así. En su lugar el Patrono destacó en dichas funciones a tres empleados de menor antigüedad que los querellantes.

En este caso, es necesario colocar en justa perspectiva los derechos y prerrogativas del Patrono, reservados en el Artículo de Derechos de la Gerencia vis a vis las limitaciones que le impone el Artículo V, Sección 8, supra. El concepto de prerrogativas gerenciales se refiere a los derechos que se entiende retienen los patronos en lo atinente a la administración de sus negocios luego de concluir un proceso de negociación colectiva. Durante la negociación colectiva, es decir, previo a la firma de un convenio colectivo, los patronos

pueden convenir y establecer ciertos aspectos relativos a sus negocios, como lo son sus prerrogativas y las áreas en las que a la unión no le será permitido participar. Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero Patronal**, pág. 239. La cláusula de prerrogativas gerenciales en los convenios colectivos, por lo general, enumera una serie de funciones reservadas al patrono de conducir y dirigir la empresa, contratar producción, promulgar reglas, determinar los deberes y obligaciones de los empleados. Muchas de estas cláusulas contienen una disposición que proclama que el patrono retiene todos los derechos que no han sido limitados por el contrato o que la lista de las prerrogativas gerenciales no es exhaustiva. Las prerrogativas gerenciales han sido altamente discutidas en el derecho anglosajón y existen diversas posturas al respecto. Se han reconocido ciertos derechos gerenciales, según nos expresan Elkouri & Elkouri, *"Under the common law, owners of business establishments possess certain freedoms of actions, incident to their legal status, that are commonly called management rights or management prerogatives."* Elkouri & Elkouri, **How Arbitration Works**, 6ta ed., Washington, The Bureau of National Affairs, Inc., 2003, pág. 634. Como corolario de lo anterior, en la práctica moderna de arbitraje se ha desarrollado la doctrina de derechos reservados o residuales, la cual expone que, excepto lo expresamente establecido en el convenio colectivo, el patrono retiene sus prerrogativas gerenciales. Elkouri & Elkouri, op cit., pág. 639, citando a: Arbitrator Raymond R. Roberts, in *St. Louis Symphony Socrsy*, 70 LA 475, 481-482 (Roberts, 1978). "La teoría de los derechos reservados o residuales postula que el patrono retiene los derechos que poseía antes de

comenzar a negociar, excepto aquellos definidos y limitados en el contrato." Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero Patronal**, pág. 240

Precisamente, en el caso ante nos, encontramos que el Artículo V, Sección 8, supra. definió y limitó la prerrogativa gerencial del Patrono al acordar que: ...cuando en la operación surja una necesidad de servicio que sea motivada por ausencias o falta de personal la Compañía habrá de hacer la asignación en consideración a la antigüedad, siempre y cuando el empleado esté disponible. La prueba documental y testifical que desfiló en la vista fue clara y reveló que el 22 de abril de 2020, el Patrono no observó el criterio de la antigüedad en la asignación de trabajo, ante la escasez de personal que surgió.

Una vez determinado que, en efecto, el Patrono violó el Convenio Colectivo, y como consecuencia de ello era a los querellantes a los que les correspondía llevar a cabo el trabajo de ayudantes de chofer, pasemos a la parte de la concesión del remedio adecuado. En la vista surgió que, los querellantes y los ayudantes de chofer devengan el mismo salario por hora. No obstante, el ayudante de chofer tiene mayor probabilidad de trabajar horas extras que el empleado que trabaja en el almacén. De acuerdo los registros de asistencia diaria del 22 de abril de 2020, los querellantes trabajaron 8 horas regulares y los empleados que laboraron como ayudantes de chofer trabajaron entre 1 a 2 horas extras. Por tanto, los aquí reclamantes dejaron de devengar dichas horas extras, en violación al Convenio Colectivo regente de las relaciones obrero patronales entre las partes.

La Unión, por medio del testimonio de su delegado, alegó que la violación al Convenio Colectivo y las horas extras que pudieron haber devengado los querellantes, aconteció durante todo el mes de abril del 2020. No obstante, no fue específico en demostrar la cuantía reclamada. En el caso de **Sierra v. Eastern Sugar Associates**, 71 DPR 888, se estableció que un obrero que reclama salarios u horas extras no satisfechos, cumple con el requisito de ley que le impone el peso de la prueba si demuestra que en realidad realizó trabajo por el cual no ha sido compensado y si aduce suficiente evidencia que demuestra la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable. Es entonces que la obligación de aducir prueba pasa al patrono, quien deberá ofrecer evidencia que controvierta la razonabilidad de esa inferencia. Dicho esto, la concesión del remedio en este caso, se circunscribe a las labores del 22 de abril de 2020. Aun cuando el propósito principal de las leyes de salarios es proteger al obrero, los tribunales no están justificados en conceder reclamaciones que no han sido debidamente probadas. **Rosario v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico** 97 DPR 324.

Los convenios colectivos son un instrumento que promueven la paz y la estabilidad en el ámbito obrero patronal. Por tal razón, su validez y eficacia debe ser objeto del "más entusiasta endoso" por parte de los tribunales y foros administrativos. **Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de Administración del Muelle del Municipio de Ponce**, 122 D.P.R. 318, 333 (1988). Asimismo, en vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre

las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. Véase **Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior**, 81 DPR 357 (1959).

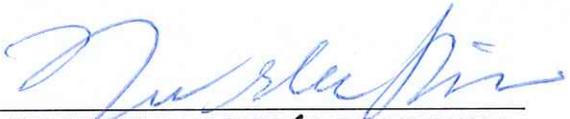
Por tanto, con el anterior trasfondo fáctico y por fuerza de ello, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

El Patrono violó el Convenio Colectivo en su Artículo V Sección 8, supra. Se ordena al Patrono el cese y desista de dicha práctica y pague a los querellantes las horas extras que les pagó a los tres ayudantes de chofer el 22 de abril de 2020.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 25 de mayo de 2022.



YESSÉNIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 25 de mayo de 2022, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
union.pr@tronquista901.com

SR. LCDA. MARILYN PAGÁN
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO INC.
drh@josesantiago.com

LCDO. JOSÉ E. SANTIAGO SUARDIAZ
jesantiago@josesantiago.com

LCDO. JORGE L. MARCHAND HEREDIA
jorgeluis.marchand@tronquista901.com



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II