

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

PEPSI COLA MFG. LIMITED  
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS  
DE PUERTO RICO  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A- 08-1838**

**SOBRE: RECLAMACIÓN  
-ASIGNACIÓN DE PUESTO-  
SRA. MARÍA OTERO**

**ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el día 13 de julio de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 28 de agosto de 2009, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; la señora María Otero, Querellante; el señor Armando Sánchez, Delegado; el señor Carmelo Medina, Testigo; y el señor Ángel Vázquez, Representante.

Por Pepsi Cola MFG. Limited, en adelante la "Compañía", comparecieron: el Lcdo. Manuel Rivera Méndez, Asesor Legal y Portavoz; y la señora Lillian Alicea, Supervisora de Cuentas a Pagar y Testigo.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo al no asignarle a María Otero la posición de Carmelo Medina ( Sr. Account Payable Clerk) mientras este cubría la maternidad de Nilsa Rosa. De encontrar que la Compañía no tiene razón, la Árbítro dictaminará el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### ARTÍCULO IV

#### Sección 4-Trabajador Temporero

Empleado temporero es aquel que se utiliza para cubrir vacaciones, licencias y ausencias. Se entiende que no se utilizará empleados temporeros mientras haya empleados cualificados en cesantía. En caso de necesitarse personal para realizar trabajos esporádicos, se acordará dicha necesidad con la Unión.

Cuando un empleado de la unidad esté cualificado para realizar el trabajo temporero bajo esta sección (excepto en ausencias imprevistas o no programadas, cierre de períodos, inventario físico o para cumplimiento de fechas limites que resulten en penalidades con agencias gubernamentales) éste le será asignado al "back up" de la posición de haber uno solo. De haber más de uno, se ofrecerá por antigüedad. De no haber interesados, se

asignará el empleado cualificado de menor antigüedad. El empleado mantendrá su paga o la de la plaza si es mayor cuando la Compañía lo asigna. Si el empleado elige la plaza de menor paga, permanecerá en la misma durante la duración del evento y recibirá la compensación de dicha plaza. Este movimiento no genera el efecto dominó. Los movimientos antes descritos aplican solo si el trabajo temporero es por más de cinco (5) días.

Empleado cualificado es aquel cumple con los requisitos del puesto y/o lo haya realizado dentro de los 36 meses anteriores a la asignación temporera. Se le dará oportunidad primero a personal de la unidad que cumpla con los requisitos para entrenarse. El que cumpla con los requisitos se entrenará hasta un máximo de dos puestos (incluyendo el de "back up") antes de entrenar a un empleado temporero.

La Compañía notificará al Representante de la Unión por fax del movimiento de los empleados temporeros. Los empleados temporeros no estarán cubiertos por el Convenio, excepto por el Artículo III que dispone el descuento de cuotas a estos empleados a partir de los 31 días y sólo recibirán los beneficios prescritos por ley.

#### IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo, en su Artículo IV, sección 4, supra.

La Unión alegó que la Compañía violó el Convenio Colectivo, al no otorgarle a la querellante la oportunidad de cubrir desde el 17 de diciembre hasta el 22 de febrero de 2009 la plaza de "Sr. Accounts Payable Clerk" que ocupa el Sr. Carmelo Medina; mientras éste último cubría la plaza de "Cost Accounting Clerk", que ocupa la Sra. Nilsa Rosa y quien se encontraba disfrutando de su licencia de maternidad. Sostuvo,

que la querellante cumplía con los requisitos del puesto; y que a pesar de ello la Compañía procedió a otorgarle la plaza a otro empleado temporero.

La Compañía alegó que cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, indicando que la querellante no contaba con todos los requisitos necesarios para ocupar la plaza, según se desprende de la descripción del puesto y de su expediente de personal.

Luego de haber analizado toda la evidencia presentada por ambas partes, consideramos que a la Unión no le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo en su Artículo IV, Sección 4, supra, en lo pertinente establece que el empleado temporero que se utilice para cubrir vacaciones, licencias y ausencias, debe ser uno que cumpla con los requisitos del puesto y/o haya realizado las funciones del puesto dentro de los treinta y seis (36) meses antes de la asignación temporera.

De la evidencia documental y testifical presentada durante la vista, surge que para la fecha del reclamo la querellante no cumplía con todos los requisitos necesarios para ocupar el puesto. Durante su testimonio, la querellante declaró que poseía un bachillerato en contabilidad desde el año 2007; más sin embargo, aceptó que no contaba con los años de experiencia ni el conocimiento del programa que se utilizaba en el Departamento de Finanzas. Siendo éstos, entre otras cosas, varios de los requisitos esenciales del puesto.

A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 31 L. P. R. A. §3471. En el caso de autos, las partes negociaron que para que un empleado pudiese cubrir un puesto, era necesario cumplir con los requisitos del puesto. Por consiguiente, consideramos que el hecho de que la querellante cumpliera con uno de los requisitos del puesto, no equivale a que sea la candidata más apta para ocupar el mismo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

## **VI. DECISIÓN**

La Compañía no violó el Convenio Colectivo al no asignarle a la Sra. María Otero el puesto de Carmelo Medina (Sr. Account Payable Clerk), mientras éste cubría la maternidad de Nilsa Rosa.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de febrero de 2010.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 4 de febrero de 2010 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR ANGEL VÁZQUEZ  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO MANUEL RIVERA MÉNDEZ  
RIVERA, TULLA & FERRER  
NÚM 50 CALLE QUISQUEYA 3ER PISO  
SAN JUAN PR 00917-1212

SRA LILLIAN ALICEA  
SUPERVISORA DE CUENTAS A PAGAR  
PEPSI COLA MANUFACTURING LIMITED  
PO BOX 1558  
CIDRA PR 00739-1558

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

