

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

SURFACE IGNITER CORP.
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-03-34

SOBRE:
RECLAMACIÓN PLAZA DE
JUNIOR FURNACE OPERATOR

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 28 de octubre de 2004. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 26 de enero de 2005.

Por Surface Igniter Corp., en adelante “la Compañía”, comparecieron: la Lcda. Rebecca Páez, Asesora Legal y Portavoz; el señor Ramón Rivera, Supervisor de Manufactura y Testigo; y la señora Mayra Valle Colón, Representante de Recursos Humanos y Testigo.

Por la Unión de Tronquistas, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. Loira Acosta, Asesora Legal y Portavoz; el señor Luis Meléndez, Querellante; el señor Luis Zayas, Representante de la Unión; y el señor Juan García, Delegado General y Testigo.

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

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la Compañía:

Que determine esta Honorable Árbitro si conforme a la prueba presentada el patrono violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes para los años 2000 al 2003 al no seleccionar a Luis Meléndez para la posición [SIC] de Operador de Hornos "Junior".

Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine si el señor Luis Meléndez le fue denegado el puesto de Operador de Hornos Junior correctamente.

De determinar que no lo fue, ordene al patrono a pagar todos los haberes dejados de percibir.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹ concluimos que el asunto específico a resolver es aquel sometido por la Compañía.

¹ ARTICULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada a 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.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

DERECHOS DE LA GERENCIA

El Patrono tiene autoridad completa y exclusiva sobre el manejo de sus operaciones. Excepto cuando sea limitado expresamente por otras disposiciones en este Convenio, el Patrono retiene el derecho de dirigir su fuerza obrera, incluyendo contratación, promoción, traslado y asignación de empleados; disciplinar o despedir empleados por justa causa; horario de trabajo, incluyendo trabajo por tiempo extra y la determinación de cuándo y dónde se trabajará el tiempo extra; cesantía de empleados por falta de trabajo, cambio de las tareas, cambios en las operaciones o por la eficiencia de las operaciones; asignación de los empleados a tareas y horarios de trabajo; determinación de los niveles de contratación de personal; y para estructurar sus operaciones, [u]ncluyendo si es apropiado consolidar y/o reorganizar las operaciones².

Debido a la naturaleza del negocio del Patrono, el Patrono puede requerir que los Empleados realicen tareas en cualquier otra clasificación dentro del departamento; que el Patrono puede determinar a su entera discreción la asignación de Empleados cuando los necesite para tareas y horarios de trabajo; y que el Patrono puede determinar las cualificaciones de los empleados para realizar el trabajo.

No habrá limitación en la selección de equipo, maquinaria o técnicas de trabajo por parte del Patrono. Las partes reconocen que el Patrono puede iniciar sin restricción el uso de nueva tecnología, equipo, maquinaria, herramientas, energía y método de realizar el trabajo.

² Sin limitar la generalidad de la declaración anterior, los derechos de la Compañía deberán incluir, pero no limitarse a lo siguiente, excepto cuando sean de otra manera limitados específicamente por las disposiciones del Acuerdo.

El Patrono puede sub-contratar trabajo externo que esté fuera del alcance de su fuerza trabajadora, por ejemplo, una reconstrucción importante. En los casos donde el Patrono y la Unión determinen que la fuerza trabajadora no pueda realizar un trabajo, cuando no haya un empleado regular en cesantía, o en situaciones de emergencia, la gerencia puede utilizar contratistas externos en cualquier momento.

- a) El Manejo y dirección de la Planta de Mayagüez incluyendo la asignación, dirección y la determinación del tamaño de la fuerza trabajadora y horas de trabajo, días de trabajo, semanas de trabajo, horarios de trabajo, y turnos que serán trabajados por los Empleados.
- b) El Establecimiento y modificación de métodos, horarios y materiales de producción.
- c) La determinación de las reglas para salvaguardar la vida y la salud de los Empleados, y la propiedad de la Planta de Mayagüez.
- d) El derecho a contratar, suspender, despedir o de otra manera disciplinar por causa justa, cesar, promover, traslados, y recontractación de Empleados.
- e) El establecimiento y modificación de prácticas de producción y cantidad de las tareas actuales y para tareas nuevas creadas por razones tecnológicas u otras.
- f) La eliminación de plazas que no se necesitan y creación de plazas necesarias.
- g) La introducción de métodos nuevos y/o mejorados y equipos prefabricados, maquinaria, y re-evaluación de tareas relacionadas.
- h) La determinación del alcance en que la Planta o sus facilidades serán operadas, relocalizadas, consolidadas, o cerradas.

- i) El establecimiento, la enmienda y ejecución de los reglamentos de la Planta.
- j) El establecimiento de las normas de calidad y cantidad de trabajo.
- k) La decisión del número y localización de las plantas u otras facilidades de la Compañía; y, con respecto a cualquier planta y facilidad, determinar los productos que serán fabricados, el itinerario de construcción y producción y los procesos de manufactura conjuntamente con el diseño e ingeniería, y selección y control de los materiales de procesamiento.

El Patrono tendrá el derecho de desarrollar y hacer cumplir las reglas y reglamentos razonables relacionados con la ejecución de trabajo y normas de conducta en el área de trabajo y en la propiedad física de la Compañía. La Unión retiene el derecho de protestar a través del procedimiento de quejas cualquier regla que imponga el Patrono.

La omisión por parte de la Compañía a ejercer cualquier derecho, prerrogativa o función aquí reservada para ella, o si la Compañía ejerce ese derecho, prerrogativa o función de una manera en particular, no se considerará como un relevo de los derechos de la Compañía a utilizar tal derecho, prerrogativa o función ni le impedirá ejercer el mismo de cualquier otra manera que no conflija con las disposiciones explícitas de este Convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 19 de febrero de 2002, la Compañía publicó la Notificación de Puesto Vacante³ para el puesto de "Junior Furnace Operator".

³ Exhibit 2 – Conjunto.

2. El 20 de febrero de 2002, el querellante, Luis Meléndez, completó la Forma de Solicitud para Plaza Vacante⁴, en la cual solicitó el puesto antes mencionado.
3. El 11 de marzo de 2002, la Compañía le notificó al señor Meléndez que no fue la persona seleccionada para ocupar dicho puesto.⁵
4. El 19 de marzo de 2002, la Unión radicó el Formulario para Procesar Querellas⁶ en el Departamento de Recursos Humanos, en el cual solicitó las razones para denegarle el puesto.
5. El 4 de abril de 2002, la Compañía le envió carta al querellante diciéndole los requisitos que se tomaron en consideración al momento de llenar la vacante, dentro de los que se encuentra el récord de asistencia.⁷

V. OPINIÓN

La controversia del presente caso gira en torno a si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no seleccionar al querellante para el puesto de “Junior Furnace Operator”.

La Compañía alegó que no violó el Convenio Colectivo debido a que luego de culminar con el proceso de entrevista para cubrir la plaza, el señor Walter Díaz fue el candidato más cualificado y adecuado en ese momento.

⁴ Exhibit 3 – Conjunto.

⁵ Exhibit 4 – Conjunto.

⁶ Exhibit 5 – Conjunto.

⁷ Exhibit 6 – Conjunto.

La Unión alegó que la Compañía violó el Convenio Colectivo debido a que el candidato más cualificado y con más experiencia para ocupar la plaza era el querellante, Luis Meléndez.

A la Unión no le asiste la razón. El Convenio Colectivo en su Artículo 5, sobre Derechos de la Gerencia, supra, claramente establece que la Compañía es quien retiene completa autoridad decisional para manejar sus operaciones. Dentro de ese derecho exclusivo se encuentra, entre otras cosas, el poder dirigir la fuerza obrera y contratar a los empleados.

Debido al carácter continuo del trabajo en el área de hornos, la Compañía tiene que mantener las operaciones del negocio en constante funcionamiento. Para poder mantener ese compromiso para consigo y sus empleados, las partes acordaron en el Convenio Colectivo que la Compañía mantendría la prerrogativa gerencial que se extiende, pero no se limita a la dirección y control de las operaciones del negocio, incluyendo todo lo relacionado con la contratación y la dirección de la fuerza obrera.

Se ha establecido jurisprudencialmente, 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, la disposición del Convenio Colectivo en su Artículo 5 es

clara en cuanto a los derechos de la Compañía de manejar sus operaciones, para así garantizar el buen y normal funcionamiento de su empresa.

De acuerdo a toda la prueba documental y testifical presentada por las partes durante la vista de arbitraje, es preciso concluir que en el caso de autos la Compañía demostró que llevó a cabo un proceso justo y equitativo al momento de seleccionar al candidato que ellos entendían poseía todos los requisitos necesarios para ocupar el puesto de “Junior Furnace Operator”, el cual estuvo vacante para el año 2002.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La Compañía no violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al señor Luis Meléndez para la plaza de “Junior Furnace Operator” para el año 2002. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2005.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de febrero de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. LOIRA ACOSTA BÁEZ
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDA. REBECCA PÁEZ RODRÍGUEZ
FIDDLER GONZÁLEZ Y RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR. JOSÉ L. CORTÉS
REPRESENTANTE
UNIÓN TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

SRA. BRENDA RODRÍGUEZ
REPRESENTANTE RECURSOS HUMANOS
SURFACES IGNITER CORP
PO BOX 1840
MAYAGÜEZ PR 00681

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III