

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AIRPORT CATERING SERVICES
(Compañía)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-1635¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM.: A-02-3692

SOBRE: PERSECUCIÓN

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, Puerto Rico el 16 de febrero de 2004. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 23 de abril de 2004.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Compañía: el Lcdo. Alberto R. Estrella Arteaga, Asesor Legal y Portavoz; y como testigos; José Castro, Gerente de Operaciones; José F. Pueyo, Director de Relaciones Laborales; y Francisco Rivera, Gerente de Planta.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

Por la Unión: el Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz; Julio Rodríguez, Presidente de la Unión; Juan Santana, Coordinador de Casos; y César Galindo Rivera, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Arbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje.

POR LA COMPAÑÍA:

Que la Honorable Arbitro determine si la Compañía violó o no los términos del Convenio Colectivo en su Artículo XXI, Sección XV según la querella y alegaciones de la Unión en el procedimiento de quejas y agravios y la prueba desfilada. De determinar que hubo violación que la Honorable Arbitro disponga el remedio que en derecho proceda.

POR LA UNIÓN:

Si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo, en particular el Artículo XXI, Sección XV, a tenor con la evidencia desfilada. De determinar que lo violó que ordene el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente, de no serlo que se emita el remedio adecuado. Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo, en particular el Artículo XXI, Sección 15. De determinar que lo violó, que emita el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO XI PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Cualquier controversia, disputa, conflicto o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones del Convenio Colectivo, podrá considerarse como un agravio que deberá ser tramitado conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

...

Sección 5. Si surgiere un agravio, según este término ha sido definido por la Sección 1 de este Artículo, éste 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 sean conforme a derecho, se harán por escrito exponiendo los fundamentos y una copia de éstas se someterá a cada una de las partes.

...

ARTÍCULO XXI DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 15. Ningún empleado será objeto de acción disciplinaria durante su empleo, por razón de que haya presentado queja o agravio bajo el Convenio Colectivo, o haya testificado en una vista de quejas, agravios o arbitraje, ante un árbitro.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. César Galindo Rivera, aquí querellante, se desempeñaba como "Cook Helper" en una de las neveras de la Compañía y el Sr. Francisco Rivera era el Gerente de Operaciones para la fecha de los hechos.

2. Los sucesos de 11 de septiembre de 2001, marcaron una época difícil para la industria de la aviación y la Compañía tuvo que realizar ajustes para seguir operando.
3. La Compañía le dio "layoff" a una serie de empleados mientras que a otros los reubicó o le cambió sus funciones.
4. El querellante fue trasladado al turno de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. en el área del "dishwasher." Éste fungía, además, como delegado de la Unión en dicho turno.
5. El 1 de noviembre de 2001, a eso de las 6:00 a.m., el querellante se percató de que había un supervisor trabajando en el área del "dishwasher"; por ello, éste se quejó ante el señor Rivera.
6. El señor Rivera le indicó al querellante que, como consecuencia de los hechos del 11 de septiembre, se había dado "layoff" a una serie de empleados; por lo que se tenían que realizar cambios para continuar con la operación. Éste le indicó, además, al querellante que las vacas gordas se habían acabado y que había que trabajar todos unidos para echar la Compañía para adelante.
7. El querellante aseveró que a partir de ese momento comenzaron los roces que trajeron consigo un alegado patrón de persecución e imposiciones disciplinarias de parte del señor Rivera hacia él. Dicho patrón de persecución se debía, supuestamente, a las querellas que éste radicaba como delegado de la Unión y era practicado en su contra exclusivamente. El querellante,

manifestó, además, que dicha persecución cesó cuando el señor Rivera se fue de la Compañía.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de la audiencia, la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva por entender que la presente querrela versa sobre prácticas ilícitas de trabajo y que le compete dilucidar la misma a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

La Unión, por su parte, manifestó que la querrela es arbitrable dado que el asunto preciso a resolver está contemplado en el Artículo XXI, Sección 15, *supra*, del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Concurrimos con la Unión. El Artículo XI, Sección 1, *supra*, dispone claramente, que será objeto del procedimiento de quejas y agravios descrito en dicho artículo **cualquier** controversia, disputa, conflicto o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía. (Énfasis suplido.)

En este caso, la querrela surgió como consecuencia de una posible violación al Artículo XXI, Disposiciones Generales, Sección 15 del Convenio Colectivo, *supra*, por lo que declaramos la misma arbitrable sustantivamente.

En cuanto a los méritos, la Unión argumentó que la Compañía violó el Convenio Colectivo, específicamente, en su Artículo XXI, Sección 15, *supra*, debido a que el querellante fue objeto de persecución por parte del señor Rivera, Gerente de Operaciones de la Compañía para aquel entonces.

La Compañía, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo dado que al querellante se le disciplinó por violación a las normas de conducta de la Compañía y por su pobre rendimiento; por lo que el señor Rivera no incurrió en el alegado patrón de persecución que le atribuye la Unión.

De la prueba desfilada se desprende que el querellante fue disciplinado, durante la incumbencia del señor Rivera,² porque se negó a trabajar (Exhibits 2 y 3 de la Compañía), porque no se desempeñó adecuadamente (Exhibit 1 de la Compañía) y por insubordinación (Exhibit 4 de la Compañía.) En resumen, el querellante fue objeto de dos amonestaciones y una suspensión por parte del señor Rivera. El querellante, por su parte, presentó seis querellas en primera etapa.

Sin embargo, la Unión no presentó prueba que evidenciara un patrón de persecución contra el querellante. La Unión tampoco estableció un vínculo claro entre las querellas que presentó éste, como delegado de la Unión durante dicho periodo de tiempo, y las medidas disciplinarias de las que fue objeto. Incluso, el testimonio del querellante fue uno de carácter contradictorio. Éste declaró que el patrón de persecución cesó cuando el señor Rivera se fue de la Compañía y que no fue objeto de medidas disciplinarias posteriores. No obstante, quedó demostrado que éste fue objeto de una amonestación el 25 de mayo y una suspensión el 25 de junio de 2002.

En consecuencia, no encontramos prueba que demuestre que la Compañía haya incurrido en violación alguna del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

² De septiembre de 2001 a septiembre de 2002.

VI. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. La Compañía no violó el Convenio Colectivo, en particular el Artículo XXI, Sección 15. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de enero de 2005.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de enero de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOSE E. CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN
421 AVE. MUÑOZ RIVERA STE. 207
SAN JUAN PR 00918-9998

LCDO. ALBERTO R. ESTRELLA ARTEAGA
BUFETE CURBELO & BAERGA
EDIF. UNIÓN PLAZA
416 AVE. PONCE DE LEÓN STE 810
SAN JUAN PR 00918

SR. JOSÉ F. PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT CATERING SERVICES
PO BOX 6007
SAN JUAN PR 00914

SR. JUAN SANTANA
COORDINADOR DE CASOS
UNION INDEP. TRAB. DE AEROPUERTOS
URB. SAN AGUSTIN
25 MARGINAL AVE. 65 INFANTERIA
SAN JUAN PR 00924

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III