

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
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

SKY CATERERS, INC.
(Compañía)

y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-446 ¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 11 de junio de 2013.

Sky Caterers, Inc., en adelante "la Compañía", compareció representada por el Lcdo. Héctor Pereira, asesor legal y portavoz. En representación de la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan Santana, presidente; y el Sr. Juan Díaz, vicepresidente.

En este caso, el día de la audiencia, los representantes legales de las partes, Lcdos. Héctor Pereira y José E. Carreras, se reunieron con esta Árbitro a nivel de oficina. Éstos expresaron que en el presente caso los hechos y documentos estaban estipulados.

¹ Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal del Caso Número A-12-2671.

Además, señalaron que tenían una defensa de arbitrabilidad procesal, que deseaban fuera resuelta en primera instancia. Ante ello y, por mutuo acuerdo, ambos letrados solicitaron tiempo para someter sus correspondientes escritos con relación a dicha defensa. La petición fue acogida favorablemente. A esos efectos, se le concedió a las partes un término de sesenta (60) días consecutivos para someter, simultáneamente, sus respectivos memorandos. Dicho término vencía el 9 de agosto de 2013, sin embargo, el mismo fue prorrogado, en dos (2) ocasiones, a petición del Patrono. De este modo, el caso quedó sometido, finalmente, para su resolución y adjudicación final, el 10 de octubre de 2013.

II. SUMISIÓN

A pesar de que las partes, representadas tanto por el Lcdo. Héctor Pereira como por el Lcdo. José Carreras, señalaron en la reunión que sostuvieron con ésta Arbitro que tenían un planteamiento procesal y que solicitaban de ésta Arbitro resolverlo en primera instancia, el Patrono presentó, en el escrito que nos sometió, el siguiente proyecto de sumisión:

Que la Arbitro determine si la Compañía violó el Artículo VIII Sección 3 del convenio colectivo cuando tomó una acción disciplinaria contra el Sr. Aníbal González al décimo día de haberse enterado sobre el incidente que dio margen a la medida disciplinaria. De haber violado el Convenio el Arbitro determinara el remedio adecuado de acuerdo a la ley y el convenio colectivo.

La Unión, por su parte, no sometió escrito alguno. Por lo que, luego de analizar la prueba, el Convenio Colectivo, la reunión que sostuvieran los antedichos letrados

ante esta Árbítro, las contenciones de las partes y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:²

Determinar si la presente querella es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, citar el caso para ventilar los méritos de la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1

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

Sección 2

Es la intención de las partes en este Convenio Colectivo evitar que ocurran agravios y solucionar aquellos que puedan ocurrir, tan pronto como sea posible. A este fin, las partes acuerdan que deben existir límites de tiempo entre la iniciación del agravio y la fecha en que surgió el mismo,

² ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN

...

b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 30 de abril de 2009 hasta el 3 de mayo de 2014.

entre los distintos pasos establecidos por este procedimiento de quejas y agravios y arbitraje, y el tiempo dentro del cual debe tomarse la acción correspondiente en cada paso. Cualquier agravio que no haya sido presentado, llevado al próximo paso, o contestado en el límite de tiempo aquí establecido, será considerado resuelto con base a la última contestación de la Compañía, si la Unión no lo lleva al próximo paso dentro del límite de tiempo establecido, o con base a la última contestación de la Unión, si la Compañía no toma la acción correspondiente dentro del límite de tiempo establecido.

Sección 3

No se presentará o procesará ningún agravio ni la compañía tomará acción disciplinaria transcurrido el término de diez (10) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria.

Sección 4

Con el propósito de la administración el Procedimiento de Quejas y Agravios mencionado en este Convenio Colectivo vigente, el término "Días de Trabajo" se entenderá de lunes a viernes, durante horas regulares de oficina. Sábado, domingo y días feriados no se contarán como "Días de Trabajo".

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 obligatorio, conforme al siguiente procedimiento:

Primer Paso

El empleado de la Compañía que alega tener un agravio, presentará el mismo por escrito y firmado, directamente o a través del delegado, a su supervisor inmediato o jefe del departamento, dentro del término de cinco (5) días laborables, luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio. Dicho supervisor inmediato o jefe de departamento, según sea el caso, se reunirá con el delegado

para evaluar los méritos del agravio y contestará el mismo por escrito, dentro del término de cinco (5) días laborales, luego de habersele presentado. El supervisor afectado o jefe de departamento, al igual que el empleado agraviado, deberán estar presentes en la reunión de evaluación de este Primer Paso.

Segundo Paso

Si el agravio no se resuelve en el Primer Paso, el empleado podrá, a través de un representante autorizado de la Unión, presentar su agravio por escrito al Gerente de Personal de la Compañía o al Gerente General de la Compañía, no más tarde de cinco días (5) laborables luego que el supervisor haya dado su contestación para resolver el asunto en el Primer Paso. El Gerente de Personal de la Compañía o el Gerente General de la Compañía, someterá su contestación por escrito al representante autorizado de la Unión, dentro de un término de cinco (5) días laborables luego de habersele presentado el agravio y haberse celebrado una conferencia informal sobre el agravio presentado.

Tercer Paso

Si el agravio no se resuelve en el Segundo Paso, la Unión podrá someter el asunto a Arbitraje, siempre y cuando lo haga no más tarde de cinco (5) días laborables luego de que el Gerente de Personal o el Gerente General emita su decisión en el Segundo Paso, conforme al siguiente procedimiento:

- (a) Dentro de los cinco (5) días laborales siguientes a la decisión del Gerente de Personal o del Gerente General en el segundo paso, la Compañía o la Unión solicitará el arbitraje de la controversia, solicitando al mismo tiempo, una terna de árbitros disponibles, al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico para seleccionar el árbitro que habrá de ventilar el asunto. Ninguna de las partes tendrá derecho al veto en el ejercicio de lo dispuesto en este Tercer Paso.
- (b) El árbitro deberá señalar, tan pronto sea posible, la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso, y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10)

días laborables de anticipación, a menos que las partes, por mutuo acuerdo, renuncien a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.

Cuando un asunto o controversia sea referido a Arbitraje, las partes deberán tratar de someter al árbitro un acuerdo de sumisión conteniendo el asunto a ser resuelto por el árbitro. En caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo respecto a la sumisión, el árbitro, luego de escuchar las propuestas de ambas partes referentes a la misma, podrá formular la controversia a resolverse conforme a la evidencia desfilada.

- (c) La jurisdicción del árbitro estará limitada por el Convenio exclusivamente. Todas las decisiones del árbitro, que serán conforme a derecho, se harán por escrito exponiendo los fundamentos y una copia de éstas se someterá a cada una de las partes.
- (d) Toda reclamación de que una parte ha incurrido en una violación de este Convenio, radicada por cualquier de las partes, se regirá por este procedimiento de quejas y agravios.
- (e) El incumplimiento por la Compañía o por la Unión con los términos provistos en este Artículo, ya sea al presentar quejas o agravios y/o al contestar éstas, constituirá una pérdida de la posición respecto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido, y la queja o el agravio se considerará perdida o terminada.
- (f) Los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos por acuerdo mutuo entre el Gerente de Personal y/o Gerente General y la Unión, siempre y cuando ambas partes acuerden por escrito la fecha prorrogada antes de expirar los términos aplicables para el trámite de la queja o agravio.
- (g) Ningún empleado o miembro individuo tendrá derecho a solicitar arbitraje. Sólo la Unión podrá solicitar Arbitraje bajo este Convenio Colectivo.
- (h) Si las partes utilizan un taquígrafo, los cargos y gastos de éste serán sufragados por igual; sin embargo, si una parte

no está de acuerdo con que se utilice un taquígrafo, no tendrá que compartir los cargos y gastos de éste. Cada parte asumirá los gastos de presentar su propio caso, lo cual incluye el pago que corresponde a sus testigos.

- (i) El árbitro no tendrá autoridad para añadir, restar o eliminar, modificar, desconsiderar o de cualquier otra forma alterar cualesquiera términos de este Convenio o cualquier otro acuerdo entre la Unión y la Compañía, o negociar nuevos acuerdos o disposiciones. La facultad del árbitro está limitada a la interpretación de y la decisión sobre, la aplicación correcta de los términos de este Convenio. El árbitro limitará su decisión a una determinación basada en los hechos que le hayan presentado. La decisión del árbitro, de conformidad con la Ley, será final y firme ante las partes, a menos que sea apelada a los tribunales.

Sección 6

Cualquier evento o hechos que hayan ocurrido con anterioridad al otorgamiento de este Convenio Colectivo, no estarán sujetos al procedimiento para la tramitación de quejas y agravios establecidos en este Convenio Colectivo.

Sección 7

En casos de reclamación de salarios, si se someten al arbitraje, regirán los términos de este Artículo; si se someten a la jurisdicción de los tribunales, regirán los términos de ley.

...

ARTÍCULO XXX DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 12

La Compañía y todo el personal cumplirá con todos los reglamentos de seguridad y de higiene establecidos por las autoridades Federales y Estatales.

...

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo firmado el 30 de abril de 2009 y con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014.
2. Exhibit 2 Conjunto - Correo electrónico emitido el jueves, 2 de febrero de 2012, por Emperatriz Sánchez de laboratorios NISSI.
3. Exhibit 3 Conjunto - Registro de muestras de laboratorio.
4. Exhibit 4 Conjunto - Resultados de análisis y pruebas.
5. Exhibit 5 Conjunto - Amonestación al Sr. Aníbal González.

V. HECHOS ESTIPULADOS

Los siguientes hechos fueron estipulados por las partes de marras y se citan conforme fueron acordados:

1. La presente querrela surgió durante la vigencia del presente Convenio Colectivo que fue firmado el 30 de abril de 2009 y con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014.
2. La Sección 3 del Artículo VIII del Convenio Colectivo dicta como sigue:

“No se presentará o procesará ningún agravio ni la compañía tomará acción disciplinaria transcurrido el término de diez (10) días laborales luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria.”
3. Con el propósito de cumplir con los estándares del Departamento de Salud y las agencias federales, el 24 de enero de 2012, la compañía Laboratorios NISSI tomó muestras de sanidad en la Cocina Central de la Compañía.

4. El equipo de trabajo de los Laboratorios NISSI tomó muestras a la varilla de asar pollo, a una máquina de moler, a varios alimentos, y a las manos de dos de los empleados.
5. Uno de esos empleados fue el Sr. Aníbal González.
6. Las muestras fueron analizadas en las facilidades de los laboratorios NISSI.
7. El jueves, 2 de febrero de 2012, mediante correo electrónico, la Sra. Emperatriz Sánchez, tecnóloga de NISSI, notificó los resultados de las muestras tomadas durante del mes de enero en la Compañía.
8. Los resultados de las pruebas arrojaron que las manos del señor González contenían una alta cantidad de bacterias coliformes.
9. El jueves, 16 de febrero de 2012, la Compañía amonestó y suspendió al señor González según establece la Regla #55 del Manual de Política y Procedimientos para los Empleados.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia y conforme a lo solicitado por los Lcdos. Héctor Pereira y José Carreras el 11 de junio de 2013, si la querella incoada por la Unión es arbitrable procesalmente o no.

La Unión cuestiona la procesibilidad de la querella y la validez de la medida disciplinaria, toda vez que, según alega, el Patrono excedió el término de diez (10) días laborables que tenía para tomar acción disciplinaria, si alguna, contra el Querellante.

Que toda vez que el Patrono excedió el término dispuesto en el Convenio Colectivo la medida disciplinaria queda sin efecto.

El Patrono, por su parte, alegó que la querrela es arbitrable procesalmente, ya que actuó dentro del término establecido en la Sección 3, supra, del Convenio Colectivo. Sostiene, además, que la medida disciplinaria impuesta al Sr. Aníbal González estuvo justificada.

Luego de evaluar las alegaciones de las partes, así como la evidencia sometida, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

Jurisprudencialmente, se ha establecido que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes, siempre que no contravenga la ley, la moral y el orden público.⁴ También es doctrina reiterada que cuando los términos de un convenio colectivo son claros y no dejan lugar a duda en cuanto a la intención de las partes, hay que interpretarlos conforme el sentido literal de sus cláusulas.⁵

En el caso ante nos, la Sección 3 del Artículo VIII, supra, establece que:

No se presentará o procesará ningún agravio ni la compañía tomará acción disciplinaria transcurrido el término de diez (10) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria.

De los documentos estipulados por las partes se desprende, claramente y sin lugar a duda, que la Compañía advino en conocimiento del hecho o incidente el 2 de febrero de 2012 mediante el correo electrónico que envió la Sra. Emperatriz Sánchez del

⁴ Unión Industrial Licorera de Ponce v. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348, 352 (1985).

⁵ Autoridad Metropolitana de Autobuses v. Junta de Relaciones del Trabajo, 114 DPR 844 (1983).

Laboratorio NISSI. Luego de esa fecha, o sea, a partir del próximo día laborable, la Compañía tenía diez (10) días para tomar la acción disciplinaria contra el empleado. De la prueba estipulada también se desprende que la acción correctiva hacia el empleado se tomó el 16 de febrero de 2012.⁶ Por lo que la Compañía cumplió con el término establecido en el Convenio Colectivo al disciplinar al Querellante.

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. La audiencia para ventilar los méritos de la misma se celebrará el martes, 25 de noviembre de 2014, a las 8:30 a.m., en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso se ventilará bajo el Núm. A-12-2671.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de agosto de 2014.


LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de agosto de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

⁶ Exhibit Núm. 5 Conjunto.

SR JOSE F PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
SKY CATERERS
PO BOX 38097 AIRPORT STATION
SAN JUAN PR 00937

LCDO HECTOR M PEREIRA CORDOVA
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIFICIO UNION PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3426

SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE (UITA)
UNION IND TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
4TA EXT COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43 AVE ITURREGUI
CAROLINA PR 00984-4355

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III