

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

SKY CATERERS
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO: A-09-875

SOBRE: RECLAMACIÓN DE LA
SRA. EVELYN AVILÉS

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia para atender los méritos del caso de epígrafe estaba señalada para celebrarse el 5 de abril de 2011. Ese día, las partes acordaron someter una estipulación de hechos y de evidencia documental, en vista de que la controversia a ser resuelta por el árbitro es una esencialmente de derecho, y solicitaron sesenta (60) días para someter la referida estipulación y los alegatos. La controversia quedó sometida para resolución el 13 de junio de 2011, cuando expiró la extensión del plazo concedido a las partes para presentar la estipulación de hechos y su respectivo alegato.

Sky Caterers, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Fernando A. Baerga Ibañez. Asimismo, la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante la UITA o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz.

SUMISIÓN

Las partes no sometieron un acuerdo sumisión; en consecuencia, se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si, como cuestión de derecho, la querellante tenía derecho a ocupar la plaza de "Pantryman" por tener un "Personnel Action Form (PAF)" o haber ocupado una plaza de "Pantry Helper" anteriormente. De determinarse que la Compañía infringió de alguna forma el convenio colectivo aplicable, que se provea un remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El caso de epígrafe trata sobre una solicitud o queja presentada por la UITA, el 8 de septiembre de 2008, en representación de la querellante, Sra. Evelyn Avilés, reclamando que ésta tenía derecho a ocupar una plaza de "Pantryman".

Empresas Santana se inició en el negocio de la preparación de comidas para varias líneas aéreas que operaban en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, bajo el nombre de Airport Catering Services (en adelante ACS), con la adquisición de las operaciones de empresa Marriott Corporation, en el 1985.

Cuando ACS comenzó operaciones, en el 1985, contrató a la querellante, que trabajaba entonces para Marriott Corporation como "Set Up". Como empleada de ACS,

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) En la eventualidad de 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."

la querellante continuó trabajando en la posición de “Set Up”, en el departamento de preparación de alimentos; aunque, en ocasiones y por determinado período de tiempo, también fue llamada desempeñar las funciones de “Pantry Helper”. ACS también reconoció a la querellante la antigüedad que poseía siendo empleada de Marriott.

Según el *Artículo XIX, Sección 1*, del Convenio Colectivo aplicable, las clasificaciones de puestos existentes dentro del departamento de preparación de alimentos eran las siguientes: “Pantryman”, “Pantry Helper”, “Set Up”, “Sep Up Helper”, “Cook”, “Cook Helper”, “Baker”, “Baker Helper”, “Butcher”, y “Special Set Up”.

En 1991, Empresas Santana adquirió otra compañía dedicada a la preparación de comidas para varias líneas aéreas que operaban en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, la cual llamó Sky Caterers. En el principio los empleados de esta empresa estaban representados por la Unión de Tronquistas. En diciembre de 2005, Empresas Santana fusionó las operaciones de ACS y de Sky Caterers; la nueva empresa conservó el nombre de Sky Caterers; se mantuvo operando exclusivamente en las facilidades que antes eran de Sky Caterers; la UITA se quedó como representante exclusivo, y se llevó a cabo un proceso mediante el cual se eliminaron alguna clasificaciones de puestos y se reasignó el personal perteneciente a las clasificaciones eliminadas. La clasificación de “Pantry Helper” fue eliminada.

Antes de la fusión de las operaciones, la querellante ocupaba una plaza de “Set Up” y, tras la fusión, la señora Avilés permaneció en dicha plaza hasta septiembre de

2008, cuando pasó a ocupar una plaza de "Dishwasher", en el departamento de saneamiento, a raíz y como resultado de unas cesantías por razones económicas. Esta reubicación se llevó a cabo porque la Compañía entendía que la querellante tenía derecho a desplazar a empleados con menos antigüedad que ocupan plazas en dicha clasificación. La UITA se querelló de esta acción de personal llevada a cabo por Sky Caterers, y solicitó y aún pretende ocupar una plaza de "Pantryman".

La querellante ha realizado funciones de "Pantry Helper", pero nunca ha realizado las de "Pantryman".

Trabada la controversia entre las partes, la misma se dirimió según el procedimiento provisto en el convenio y conllevó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UITA sostiene lo siguiente: "La Compañía viola los Artículos VII y XIX al no ubicar a la querellante en la plaza de 'Pantryman'".

Primeramente, conviene que se aclare que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria, y que la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes, es decir la HEO.

Conviene aclarar, además, que el determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados es una prerrogativa gerencial del patrono, véase el *Artículo III, Sección 2(e)* del Convenio Colectivo aplicable; se trata de un instrumento para la administración de los recursos humanos y para el manejo eficiente y efectivo de su negocio. Asimismo, es preciso aclarar que la facultad de la Compañía en la zona del movimiento de empleados no es absoluta. En el *Artículo XIX-A del Convenio Colectivo*, que trata acerca de las clasificaciones, se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

Sección 2: La Compañía no moverá trabajadores a realizar labores fuera de su departamento.

...

Sección 5: Toda movilidad de un trabajador será en base a la necesidad operacional de la Compañía pero nunca por circunstancia alguna esta movilidad se hará en ánimo de afectar al trabajador. Cuando un trabajador sea movilizado de clasificación no podrá ser reemplazado por otro; de lo contrario se estaría violando el convenio.

...

Está claro que las partes de epígrafe estipularon que la Autoridad retendría el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa, tales como la calificación y el movimiento de empleados, y que dichos poderes y prerrogativas no serían utilizados por la Compañía en violación a lo dispuesto por el convenio colectivo.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan

por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.*

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. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).* Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos, véase *AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983)*. Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.*

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR,*

31 LPRA sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. Mientras existió la clasificación de "Pantry Helper" dentro de las operaciones de las Empresas Santana, siempre se le diferenció de la "Pantryman", y la querellante nunca ha llevado a cabo las funciones de "Pantryman". Habida cuenta de la eliminación de la clasificación de "Pantry Helper", y en ausencia de una promesa de parte de la Compañía de calificar como "Pantryman" a los "Pantry Helpers", no se configura la existencia de una obligación contractual en ese sentido. No puede sostenerse la interpretación de una cláusula contractual sin base alguna en los términos del contrato. Si se adoptara la interpretación de la UITA, en el sentido de que la Compañía está obligada por el propio convenio a ubicar a la querellante en una plaza de 'Pantryman', dadas las circunstancias del presente caso, se le estaría adicionando al convenio colectivo algo que no contiene.

La UITA argumenta, y repite de manera general que procede ubicar a la querellante en una plaza de "Pantryman" "ya que ella tiene un PAF que certifica que es parte del 'Pantry'"; no obstante, surge de la prueba que la querellante ocupaba un puesto en la clasificación de "Set Up" siendo empleada de ACS; razón por la cual pasó a ocupar igual puesto siendo empleada de Sky Caterers, y ello continuó así hasta hasta

septiembre de 2008, cuando pasó a ocupar una plaza de “Dishwasher”, en el departamento de saneamiento, a raíz y como resultado de una cesantías por razones económicas. Está claro que el movimiento de la querellante no se llevó a cabo con el ánimo de perjudicarla, sino todo lo contrario.

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la determinación formulada por la Compañía está debidamente apoyada en fundamentos razonables; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Dadas las circunstancias del presente caso, la Compañía **no** infringió el Convenio Colectivo al no ubicar a la querellante en la plaza de “Pantryman”; en consecuencia se desestima la querrela y se ordena el cierre, con perjuicio, y archivo de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de marzo de 2012.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 13 de marzo de 2012; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
352 CALLE DEL PARQUE PDA. 23
SAN JUAN PR 00912

LAUDO
CASO A-09-875

LCDO FERNANDO A BAERGA IBAÑEZ
BAERGA & QUINTANA
UNION PLAZA SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III