

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

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(U.I.T.A.)

(Unión)

y

AIRPORT SHOPPES, I.M.C. CARIBE
(Patrono o Compañía)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1121

SOBRE: PLANTEAMIENTO
PROCESAL

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estaba pautada para celebrarse el 2 de abril de 2013, en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Las partes acordaron someter la controversia mediante memorandos de derecho¹ en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación el 8 de mayo de 2013.

II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión impartida al querellante Aníbal González fue impartida conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo aplicable.

¹ La Unión no sometió su memorando de derecho.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO²

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, entre los distintos pasos establecidos por este procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, y el tiempo dentro del cual debe tomarse la acción correspondiente a cada paso. Cualquier agravio que no haya sido presentado, llevado al próximo paso o contestado en el límite del 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 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 tomara acción disciplinaria transcurrido el tiempo de diez (10) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria.

² Convenio Colectivo vigente entre las partes hasta el 3 de mayo de 2014.

Sección 4. Con el propósito de la administración del Procedimiento de Quejas y Agravios mencionados 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".

ARTÍCULO XXX
Disposiciones Generales

Sección 11. La Compañía le dará una (1) copia de cualquier documento que envuelva acción disciplinaria sobre un empleado a ser incluido en su record de personal al empleado. El record de personal del empleado contendrá una indicación de la fecha en que la copia del tal documento fue entregada al mismo.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

Por el Patrono:

- Exhíbit 1: Convenio Colectivo vigente hasta el 3 de mayo de 2014.
- Exhíbit 2: Amonestación de 15 de agosto de 2011.
- Exhíbit 3: Solicitud de Licencia de Vacaciones de 4 de agosto de 2011.
- Exhíbit 4: Solicitud de Licencia de Vacaciones de 10 de agosto de 2011.
- Exhíbit 5: Communication Result Report- August 25, 2011.
- Exhíbit 6: Hoja de Facsímil de la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos.
- Exhíbit 7: Carta de 15 de agosto de 2011, dirigida al Querellante de parte de la Sra. María L. Marrero, representante de Recursos Humanos.
- Exhíbit 8: Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 15 de agosto de 2011, el Sr. Aníbal González Abreu, aquí querellante, fue suspendido de empleo y sueldo por espacio de cinco (5) días por incidentes ocurridos el 11 de agosto de 2011.
2. El 25 de agosto de 2011, la Compañía le notificó, vía facsímil, la suspensión del Querellante a la Unión. Ese día, se le notificó al Querellante su suspensión vía correo certificado número 7008 1830 0000 9844 7382.
3. El Querellante estuvo en licencia de vacaciones regulares desde el 14 de agosto hasta el 17 de septiembre de 2011.
4. La suspensión del Querellante fue efectiva desde el domingo 18 hasta el jueves 22 de septiembre de 2011.
5. Los días libres del Querellante eran viernes y sábados.
6. El 23 de septiembre de 2011, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión impuesta al Querellante fue impartida dentro del término de notificación determinado en el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. La Unión alegó, en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, que la Compañía había violado los términos establecidos en el Convenio por lo que procedía una adjudicación automática. El

Patrono, por su parte, argumentó que la acción disciplinaria fue impartida y notificada de conformidad con el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio.

El presente caso gira en torno al término prescriptivo de las notificaciones, establecido en el Convenio Colectivo para presentar o procesar agravios. La prescripción "se rige por las disposiciones del Código Civil y constituye una forma de extinción de un determinado derecho debido a la inercia de la relación jurídica durante un período de tiempo determinado". Galib Frangie v. El Vocero de P.R., 138 D.P.R. 560, 566 (1995); García Aponte et al. v. E.L.A. et al., 135 D.P.R.137, 142 (1994).

El Artículo 1861 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 5291, dispone que "[l]as acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley". Salvo que exista una disposición especial en contrario, el término de prescripción para toda clase de acciones comienza a contarse a partir del día en que la acción pudo ejercitarse. Artículo 1869 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 5299. Es decir, desde el día en que ocurrió el incidente que dio margen a la acción disciplinaria en cuestión.

Sobre los términos, en la Sección 3 del Artículo VIII, sobre el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, *supra*, se estableció, en lo pertinente, que la Compañía no tomaría acción disciplinaria alguna transcurridos diez (10) días laborables luego del incidente que dio margen a la misma. Del mismo modo, en la Sección 4 del mismo Artículo, se estableció que: el término "Días de Trabajo" se entenderá de lunes a viernes, durante horas regulares de oficina. Sábados, domingos y días feriados no se contarán como "Días de Trabajo".

Surgió de la prueba, que el 11 de agosto ocurrieron unos incidentes por los cuales fue penalizado el Querellante con una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días. Que éste estuvo en licencia de vacaciones desde el 14 de agosto hasta el 17 de septiembre de 2011. Que el 15 de agosto le fue impuesta una suspensión de empleo y sueldo que le fue notificada a la Unión y al propio Querellante el 25 de agosto de 2011.

Ante estos hechos, la Compañía tenía diez (10) días laborables, contados desde el 11 de agosto de 2011, para notificarle al Querellante y a la Unión sobre la suspensión. Cosa que hizo el 25 de agosto de 2011. Once (11) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria.

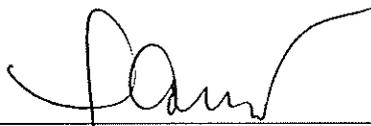
A tales efectos, dado que nuestro ordenamiento castiga la inercia, vencido el término de diez (10) días laborables, la acción de la Compañía es nula. Se ordena el retiro de dicha acción disciplinaria del expediente de personal del Querellante.

VII. LAUDO

La suspensión impuesta al querellante Aníbal González no fue impartida conforme al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo aplicable. Se revoca la acción disciplinaria impuesta y el retiro de la misma del expediente de personal del Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de febrero de 2014.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

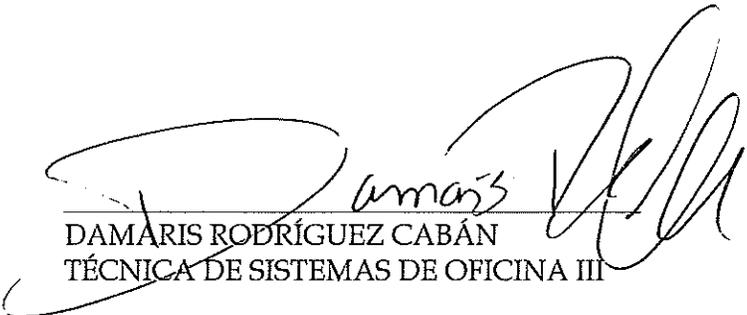
Archivada en autos hoy, 12 de febrero de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
4TA EXT. COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43
AVE. ITURREGUI
CAROLINA PR 00982-1801

SR JOSÉ F. PUEYO
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 37779 AIRPORT STA
SAN JUAN R 00937

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

LCDA GIOVANA P. MORENO
BUFETE CURBELO & BAERGA
EDIF UNIÓN PLAZA
416 AVE PONCE DE LEÓN STE 810
SAN JUAN PR 00918-3426



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III