

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. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

AIPORT SHOPPES  
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE  
TRABAJADORES DE  
AEROPUERTOS  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-2481

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

SUSPENSION DEBORAH  
VÁZQUEZ

ÁRBITRO:  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para el viernes, 26 de junio de 2015 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Las partes decidieron someter el caso de autos mediante una "Moción Conjunta Sobre Estipulaciones" que contiene un Acuerdo de Sumisión, los Hechos Estipulados y la Evidencia Estipulada.

El caso quedó finalmente sometido el viernes, 14 de agosto de 2015, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

Airport Shoppes o "el Patrono o la Compañía" estuvo representado por el Lcdo. Héctor M. Pereira - Córdova, asesor legal y portavoz.

La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, "la Unión" o "la UITA" estuvo representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

Las partes convinieron someter para su resolución el siguiente:

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

De determinar si la presente querella es arbitrable procesalmente.

De determinar que la presente querella es arbitrable procesalmente, determinar si la decisión de la Compañía en suspender a la Sra. Deborah Vázquez quedó justificada por los hechos y por el Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

De determinarse por el Árbitro que fue injustificada, éste podrá emitir los remedios a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo.

## III. HECHOS ESTIPULADOS

1. La querella del caso de autos surgió durante la vigencia del presente convenio colectivo que fue firmado el 30 de abril de 2009 con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014 (Véase el Exhibit Núm. 1 Conjunto).
2. La Sra. Deborah Vázquez, en adelante "la Querellante" comenzó a trabajar para la Compañía el 8 de febrero de 2013, (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).
3. El 8 de febrero de 2013 la Querellante suscribió un certificado de haber recibido el Manual de Empleados. También certificó que recibió orientación

sobre las políticas y procedimientos que se discuten en el Manual de Empleados. (Véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto).

4. El 24 de septiembre de 2013 la Querellante fue amonestada por violación a la Regla #8 sobre "Ausencias y/o Tardanzas Excesivas". Se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a estas reglas se tomarían en consideración para aplicarle la medida que correspondiera incluyendo, pero no limitándose a una suspensión de empleo y sueldo. (Véase el Exhibit Núm. 4 Conjunto).
5. El 18 de febrero de 2014, la Querellante fue suspendida de empleo por tres (3) días laborables por violación a la Regla #8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas" debido a que en el período entre septiembre de 2013 y febrero de 2014, se ausentó al trabajo en cuatro (4) ocasiones y llegó tarde en sesenta y cuatro (64). Se le advirtió que de continuar con sus ausencias y tardanzas, podría ser despedida. (Véase el Exhibit Núm. 5 Conjunto).
6. La querrela por suspensión de empleo fue iniciada por la Unión mediante la radicación de una carta de Primer Paso de Quejas y Agravios, fechada el 25 de febrero de 2014. En la misma, se plantea que no están de acuerdo con la suspensión por Regla #8 impuesta a la Querellante y piden su reposición con todos los haberes perdidos. (Véase el Exhibit Núm. 6).
7. El 27 de febrero de 2014, a la 1:41 p.m. las partes se reunieron para discutir la querrela como parte del Segundo Paso. La Querellante, la señora Vázquez, no

se personó a la reunión por lo que la Compañía se adjudicó la querella. Las partes emitieron un documento recopilando lo sucedido en la reunión. (Véase el Exhibit Núm. 7).

8. La Regla #8 de las Normas de Conducta y Disciplina dispone que se le brinde una advertencia escrita por ausentismo y/o tardanzas excesivas por la primera infracción, 3 días de suspensión por la segunda infracción y despido por la tercera infracción. (Véase el Exhibit Núm. 8 Conjunto.)

#### IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 - Convenio Colectivo suscrito entre las partes.
2. Exhibit Núm. 2 - Contrato de empleo.
3. Exhibit Núm. 3 - Recibo de haber recibido un nuevo Manual del Empleado de la Compañía.
4. Exhibit Núm. 3a - Recibo de haber recibido Normas de conducta y disciplina enmendadas.
5. Exhibit Núm. 4 - Amonestación por Regla #8 con fecha del 27 de septiembre de 2013.
6. Exhibit Núm. 5 - Suspensión por Regla #8 con fecha del 18 de febrero de 2014.
7. Exhibit Núm. 6 - Querella en Primer Paso.
8. Exhibit Núm. 7 - Resumen sobre vista de Querella en Segundo Paso con fecha del 27 de febrero de 2014.
9. Exhibit Núm. 8 - Normas de Conducta y Disciplina.

## V. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

## ARTÍCULO III

## DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. "Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio previo con la Unión.

Sección 2 Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficiente y efectivamente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- a. Prorrogar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos.
- b. Expandir o disminuir las operaciones existentes.
- c. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- d. Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;
- e. Determinar las cualificaciones de cada uno de sus empleados.
- f. Determinar la naturaleza de las funciones de cada una de las posiciones de trabajo de la Compañía.

- g. Determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo, en la semana de trabajo y las horas de sobretiempo.
- h. Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes.

**Sección 3.** La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

**Sección 4.** Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

**Sección 5.** La Compañía será responsable de crear nuevos trabajos y modificar o cambiar trabajos existentes, según sea requerido para cumplir con las necesidades del negocio. Después de dichos cambios, la Compañía establecerá una clasificación de paga, la cual será negociada con la Unión, a solicitud de ésta.

## ARTÍCULO VIII

### PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

**Sección 1.** Cualquier controversia, disputa, conflicto o diferencia de la 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 de 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 y agravio 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 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 del tiempo establecido.
- Sección 3.** No se presentará o procesará ningún agravio ni la Compañía tomará acción disciplinaria transcurrido el tiempo 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 de 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".

Sección 5. Si surgiere un agravio, según este término ha sido definido por la sección 1 de este Artículo, este 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 laborables, luego de habersele presentado. El supervisor afectado o jefe del 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, no más tarde de cinco (5) días 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 laborables 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 al 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, 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 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 estas 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 cualquiera de las partes, se registrará 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 presente quejas o agravios y/o al contestar estas, 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 acuerdan por escrito la fecha prorrogada antes de expirar los términos aplicables para el trámite de la queja o agravio.
- g) Ningún empleado o miembro individual 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, retirar 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, la conformidad con la Ley, será final y firme ante las partes a menos que sea apelada a los tribunales.

**Sección 6.** Cualquier evento o hecho que haya ocurrido con anterioridad al otorgamiento de este Convenio Colectivo, no estarán sujetos al procedimiento para tramitación de quejas y agravios establecidos en este Convenio Colectivo.

**Sección 7.** En casos de reclamaciones 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.

## VI. MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LOS EMPLEADOS

### NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA

Regla Núm. 8 Ausentismo y/o tardanzas excesivas:

- Primera infracción: Advertencia escrita
- Segunda infracción: 3 días de suspensión
- Tercera infracción: Despido

## VII. BREVE RELACIÓN DE HECHOS PERTINENTES

La Sra. Deborah Vázquez en adelante denominada “la querellante” comenzó a trabajar para Airport Shoppes, en adelante denominada “el patrono” o “la Compañía” el 8 de febrero de 2013.

En el caso de autos la Unión presentó una querrela en representación de la querellante mediante la radicación de una carta de primer paso de Quejas y Agravios. En ésta la Unión alegó no estar de acuerdo con la suspensión por Regla #8, y solicita la reposición de la querellante con todos los haberes y que se le pague lo dejado de devengar. No obstante, la querellante no se presentó a la reunión establecida en el Segundo Paso del procedimiento de Quejas y Agravios, tal y como lo establece el Convenio Colectivo. En vista de lo anterior y no habiendo demostrado interés la querellante, la Compañía se mantuvo firme en su posición, y se adjudicó la querrela conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Unión procedió a radicar una Solicitud de Arbitraje ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje.

### VIII. PLANTEAMIENTO SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Inicialmente debemos señalar que la Arbitrabilidad Procesal es la falta de autoridad legal o la ausencia de jurisdicción de este foro de arbitraje para ventilar una querrela cuyos hechos no cumplen con el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo acordado por las partes a la luz de la doctrina laboral.

El Artículo VIII que establece el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, supra, contiene una exposición detallada de la forma y manera en que se ventilarán las querellas ante la Compañía.

Este Artículo dispone una serie de pasos y términos de tiempo bajos lo cuales se ventilaran las querellas y disputas.

Éste establece una serie de pasos mediante los cuales se canalizan las querellas, de suerte que exista la posibilidad de solucionar las diferencias de una forma pacífica y no contenciosa. El Primer Paso está diseñado para que el empleado que entienda que ha sido agraviado recurra, asistido por un delegado de la Unión, ante su supervisor inmediato para buscar una solución al asunto. Cuando no es posible llegar a un acuerdo durante esta etapa, la parte alegadamente agraviada tiene la facultad de recurrir a un Segundo Paso en donde se reunirá con el Gerente General o el Gerente de Personal de la Compañía. Si durante esta etapa no es posible llegar a un acuerdo, las partes tienen la facultad de recurrir a un procedimiento de arbitraje

para que sea un tercero neutral e imparcial ajeno a la controversia quien ponga fin a la misma.

Resulta en extremo claro del propio texto del Convenio que la intención de las partes al estructurar el Procedimiento de Quejas y Agravios es que el mismo se cumpla fielmente en todos sus pasos y plazos de tiempo establecidos. En otras palabras, una controversia que se encuentra en el Primer Paso, por ejemplo, tiene como requisito SINE QUA NON haberse presentado dentro de los términos dispuestos para el cumplimiento del mismo, es decir, dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber surgido el incidente que dio margen al agravio. A su vez una controversia en Segundo Paso, por ejemplo tiene como requisito SINE QUA NON, presentar el agravio por escrito y la celebración de una conferencia informal entre el agraviado y la gerencia.

La rigurosidad del Convenio descansa en la necesidad de las partes de salvaguardar la paz industrial en la Compañía.

*“Arbitrators recognize that the grievance procedure, when adhered to, advances peaceful and constructive industrial relations, with resultant benefits to labor, management, and the public. Moreover, arbitrators realize that the success of arbitration itself may be jeopardized if the grievance procedure is not carefully followed.”*

*Arbitration awards show that arbitrators expect the parties to pay respect to the grievance procedure, not only by using it, but also by observing its formal requirements. Such respect is the nature of a ‘condition precedent’. In some cases it is a condition precedent to an award of requested relief. In these cases the arbitrator takes*

jurisdiction but, upon learning of the grievant's failure to fulfill the condition precedent, denies relief, in whole or in part. In other cases it is a condition precedent to the assumption of jurisdiction by the arbitrator. The requirement that these conditions precedent be met is somewhat analogous to the requirement by the courts that the administrative remedy, if any, be exhausted before the court that the administrative remedy, if any, be exhausted before the court will give relief." Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5<sup>th</sup> Ed. p. 283. (Énfasis nuestro).

Debemos recalcar que la Arbitrabilidad procesal ocurre cuando una de las partes no ha sido fiel al procedimiento establecido por ambas partes para la solución de la controversia. Esta es precisamente la falta más evidente en el trámite de la querrela de la señora Vázquez.

Es una doctrina firmemente conocida en nuestra jurisdicción en el campo obrero patronal que el Procedimiento de Quejas y Agravios para su eventual ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento. Véase a tales efectos los casos de Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963); Buena Vista Dairy v. JRT, 94 D.P.R. 624 (1967); Nazario v. Lámparas Quesada, 99 D.P.R. 450 (1970); Srio, del Trabajo v. Hull Dubbs, 101 D.P.R. 236 (1973); Rivera Padilla v. Coop. De Ganadores de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); Teamster Local 174 v. Lucas Flour, 395 US 95. Asimismo es una trillada norma de derecho, que ninguna de las partes puede hacer caso omiso al Convenio Colectivo o al Procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido y aún así pretender impugnar determinaciones que estiman le son perjudiciales. Véase San Juan Mercantil Corp. v. JRT, 104 D.P.R. 86 (1975).

Aplicada la norma antes señalada así como las disposiciones claras del Convenio Colectivo al caso ante nos, resulta forzoso concluir que la querrela de autos no es arbitrable procesalmente.

Como se puede observar surge claramente del Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, el requisito de celebrar una conferencia informal entre la agraviada y la gerencia para discutir la querrela. No obstante, la querellante no se personó a la conferencia citada por la Compañía. Tampoco brindó excusa alguna o solicitó una recalendarización. El propósito de esta conferencia es poder resolver el alegado agravio antes de envolver al Negociado de Conciliación y Arbitraje. Sin la presencia de la querellante, a la Compañía se le hace imposible resolver el agravio pues ésta es la única que puede relatar los hechos que ocurrieron y por lo cual alega que fue agraviada. La ausencia de la querellante y el incumplimiento del Segundo Paso no están en controversia pues del propio documento estipulado y suscrito con la Unión surge su incomparecencia. Véase el Exhibit Conjunto Núm. 7 y el Hecho Estipulado Núm. 7. Cabe señalar que la incomparecencia no tan solo es un incumplimiento con el Convenio Colectivo, sino que denota una clara falta de interés por parte de la querellante en la tramitación de su alegado agravio.

En cuanto al lenguaje del Segundo Paso, resulta cónsono y de perfecta aplicación la conocida doctrina de que cuando los términos de un Convenio Colectivo son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de la cláusula. Luce & Co., v. JRT, 86 D.P.R. 425 (1962); "Cuando la ley es clara y libre de

toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir con su espíritu". 31 L.P.R.A. § 14, Art. 14. Rojas v. Méndez & Cía., 115 D.P.R. 50 (1984); Ferretería Matos v. PRTC, 110 D.P.R. 153 (1980); Rodríguez v. Gobernador, 91 D.P.R. 101 (1964). Después de todo, el texto claro de una ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa. Rojas v. Méndez, supra; Díaz v. Secretario de Hacienda, 114 D.P.R. 85 (1983); A tales efectos dispone nuestro el Código Civil lo siguiente: "Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de su cláusulas." 31 L.P.R.A. § 3471 Art. 1233."

Además es de aplicación al caso ante nos el principio de PACTA SUNT SERVANDA que establece que: Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes. Capó Caballero v. Ramos 83 D.P.R. 650, 673 (1961). (El subrayado es nuestro)

De otra parte, nuestro Código Civil establece, además que:

"La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contrayentes." 31 L.P.R.A. § 3373; Art. 1208.

Así pues entendemos que de permitirse que quede al absoluto arbitrio de la querellante cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo concerniente al ajuste de controversias, se infringirán las disposiciones del Art. 1208 antes citado.

Uno de los principios cardinales en lo concerniente a la interpretación de un Convenio Colectivo es que debe dársele el significado a sus disposiciones que valide el propósito que tuvieron las partes al acordarlo.

No hay margen a especulación alguna en torno al hecho de que la aprobación de una cláusula de quejas y agravios tiene como propósito el fomentar la solución rápida y eficaz de las querellas entre las partes contratantes.

A base de todo lo anteriormente señalado resulta evidente que la controversia planteada por la Querellante no es arbitrable procesalmente.

La misma esta en contravención con los procesos de Quejas y Agravios acordados por la Unión y la Compañía en el Convenio Colectivo.

El permitir tramitar su querella sin haber asistido a la conferencia informal, requisito del Segundo Paso del trámite de Quejas y Agravios abriría la puerta para que otros querellantes no asistieran a la conferencia, convirtiendo la misma en académica, contrario a los propósitos de las partes al redactar el Artículo de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo y como consecuencia inundando al Negociado de Conciliación y Arbitraje de casos y querellas que no fueron tramitadas según lo acordaron las partes. La forma en que se ha tramitado el reclamo de la querellante no sólo representa un claro menosprecio a los acuerdos pactados en el Convenio Colectivo, sino que además atenta contra los más altos y valiosos principios de paz laboral que en él se enmarcan.

Vistos los hechos que rodean el caso de autos, resolvemos que procede determinar que la presente querella no es arbitrable procesalmente.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

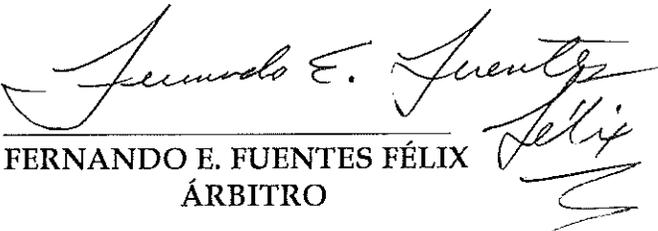
**IX. LAUDO**

La querella no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 9 de septiembre de 2015.

  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 9 de septiembre de 2015; y se remite copia por correo en

esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA  
PRESIDENTE  
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABJS  
DE AEROPUERTOS  
CALLE 415 BLQ NA-43  
AVE ITURREGUI  
CAROLINA PR 00984

SR JOSÉ E PUEYO FONT  
DIRECTOR RELACIONES LABORALES  
AIRPORT SHOPPES  
PO BOX 37779 AIRPORT STATION  
SAN JUAN PR 00937

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

LCDO HÉCTOR M PEREIRA-CÓRDOVA  
BAERGA & QUINTANA  
UNIÓN PLAZA BLDG STE 810  
416 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3426

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA