

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

**OTTIS ELEVATOR COMPANY**  
**(Patrono)**

**Y**

**LOS GLADIADORES, INC.**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-10-1893**

**SOBRE: Reclamación Salarios**

**ÁRBITRO:**  
**BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje en el presente se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2010, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 18 de marzo de 2011, fecha otorgada a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

Por Otis Elevator Company, comparecieron la Lcda. Rica López de Alós, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Juan Sánchez, Gerente General; y el Sr. Héctor Díaz, Supervisor de Construcción.

Por Los Gladiadores, Inc., comparecieron el Lcdo. Aníbal Escanellas, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Edwin Erazo Chévere, Presidente; y el Sr. Edwin Erazo, Jr., querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de ofrecer toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

### **PROYECTOS DE SUMISIÓN**

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Arbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

#### **Por el Patrono:**

“Determinar si los querellantes tienen derecho a ser compensados por los días 5, 7 y 8 de enero de 2010 bajo lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.”

#### **Por la Unión:**

“Determinar si los querellantes tienen derecho a ser compensados por los días 5, 7 y 8 de enero del 2010, bajo lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente. Determinar, si el señor Erazo Jr. tiene derecho a ser compensado los días 29 y 30 de diciembre de del 2009. Que la Honorable Arbitro provea el remedio adecuado, según el convenio colectivo aplicable.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, escogemos el proyecto de sumisión de la Unión por ser el que mejor describe la controversia ante nuestra consideración.

### **ESTIPULACIÓN DE DOCUMENTOS**

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo.

2. Exhibit Núm. 2 conjunto - Copia de correo electrónico, con fecha del 28 de diciembre de 2009 del Supervisor Héctor Díaz al empleado Edwin Erazo.
3. Exhibit Núm. 3 conjunto - Copia de correo electrónico de 4 de enero de 2010 del Sr. Edwin Erazo al señor Díaz.
4. Exhibit Núm. 4 conjunto - Copia de correo electrónico del Supervisor Díaz al señor Erazo.
5. Exhibit Núm. 5 conjunto - Copia de correo electrónico de 4 de enero de 2010 del Supervisor Díaz al señor Erazo.
6. Exhibit Núm. 6 conjunto - Copia de correo electrónico de 6 de enero de 2010 del supervisor Díaz al señor Erazo.
7. Exhibit Núm. 7 conjunto - Copia de correo electrónico de 7 de enero de 2010 del señor Díaz al señor Ortíz.
8. Exhibit Núm. 8 conjunto - Copia correo electrónico del señor Díaz al señor Erazo.
9. Exhibit Núm. 9 conjunto - Copia de correo electrónico de 11 de enero de 2010.
10. Exhibit Núm. 10 conjunto - Copia de carta de 15 de enero de 2010 del Sr. Edwin Erazo Chévere, Presidente de Los Gladiadores al Supervisor Díaz.
11. Exhibit Núm.11 conjunto - Copia carta del 19 de enero de 2010 del supervisor Díaz al Sr. Erazo Chévere.
12. Exhibit Núm.12 conjunto - Copia carta del 22 de enero de 2010 de Erazo Chévere a Juan Sánchez, Gerente de Otis Elevator Company.

13. Exhibit Núm. 13 conjunto - Copia de carta de 25 de enero de 2010, de Sánchez a Erazo Chévere, en respuesta a carta de Erazo Chévere de 22 de enero de 2010.
14. Exhibit Núm. 14 conjunto - Calendario de los meses de diciembre de 2009 y enero 2010.

## CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

### ARTÍCULO VI

#### HORAS DE TRABAJO

**Sección 1** - El propósito de este artículo es definir las horas regulares y las horas extras de trabajo, **pero esto no será interpretado como una garantía de horas de trabajo por día o por semana, con excepción de lo dispuesto en las Secciones 15 y 16 de este Artículo.**

.....

**Sección 17** - Cualquier empleado de construcción o de servicio que se reporte a trabajar al lugar designado y al tiempo en que comienza su día de trabajo asignado durante la mañana y que no hay sido previamente notificado que no habrá trabajo para el ese día (siempre y cuando haya trabajado su último turno de trabajo anterior de manera que hubiere sido posible darle notificación, o permiso para estar ausente haya sido concedido por la Compañía) recibirá paga por ocho 980 horas a base de su tipo por hora de trabajo regular de paga ese día. **Esta disposición no será aplicable en caso que no haya trabajo disponible debido a fuertes lluvias inundaciones, marejadas, incendios, fallas en el sistema electrónico o terremotos.**

### ARTICULO XIV

#### REPRESENTANTES DE LA UNION

**Sección 1-** Siempre que primero se comuniquen con la Compañía para acordar el día y tiempo, los representantes

autorizados de la Unión serán admitidos en las facilidades de la Compañía para atender asuntos laborales o cualquier otro asunto que hiciese necesaria la presencia de dicho representante.

**Sección 2** - La Compañía utilizara sus mejores esfuerzos para que el contratista principal permita entrada a oficiales o representantes de la Unión a proyectos donde los empleados de la Compañía estén trabajando, para propósito de llevar a cabo aquellas funciones que puedan ser necesarias o adecuadas bajo los términos de este Convenio. Agotados estos esfuerzos, los representantes de la Unión atenderán el asunto para que fueran solicitados en las facilidades de la Compañía.

## **ARTICULO XIX**

### **ANTIGÜEDAD**

....

**Sección 3 - La Compañía observara la antigüedad en la Compañía de los empleados cubierto en sus respectivas clasificaciones de empleo para propósitos de suspensiones ("lay offs") y reposiciones ("recalls").**

**Sección 6 - En caso de suspensiones, el empleado con menor antigüedad en la Compañía en la clasificación afectada, será el primero en ser suspendido. De igual forma, en casos de reposiciones, el ultimo empleado en ser suspendido ("laid off"), este podrá optar por desplazar a otro empleado en una clasificación inferior con menos antigüedad en la Compañía, siempre y cuando el empleado desplazador pueda realizar el trabajo disponible en dicha clasificación inferior.**

**Sección 7 - En el caso de un empleado cubierto por este convenio que este sujeto a suspensión ("lay off"), este podrá optar por desplazar a otro empleado en una clasificación de trabajo en la cual el empleado desplazador ("bumper") haya trabajado anteriormente en la Compañía, siempre y cuando el empleado desplazador pueda realizar el trabajo disponible en dicha clasificación inferior.**

(Subrayado y negritas nuestro)

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Otis Elevator Company y la Unión de Gladiadores Inc., están regidas por un Convenio Colectivo.
2. Allá, para el 23 de diciembre de 2009 los señores Edwin Erazo Jr. y Jorge Ortiz trabajaban en el proyecto del Edificio Vandelbilt dando servicio en la instalación de elevadores.
3. En esa ocasión, el Sr. Héctor Díaz Rivera, Supervisor de Construcción y Modernización de Otis, recibió una llamada para notificarle que ni él, ni el señor Erazo, Jr. podían trabajar en el Proyecto del Edificio Vandelbilt porque el proyecto había sido cerrado durante la época navideña.
4. Las responsabilidades del señor Díaz como Supervisor de Construcción y Modernización de Otis conllevaron el coordinar el trabajo de los empleados de la Compañía para asegurarse que ellos tengan acceso para trabajar y realizarlo con seguridad. Inmediatamente, trató de comunicarse telefónicamente con el Ingeniero Rubén Medina de Bird Construction quien estaba a cargo del proyecto Vandelbilt para confirmar si el proyecto estaría cerrado y hasta cuándo, y, si se podía coordinar el acceso a los empleados para no retrasar la instalación de los elevadores.
5. El supervisor Díaz no recibió respuesta del Ingeniero Medina y le dejó un mensaje en su buzón. Luego, fue personalmente al proyecto para confirmar el cierre y tratar

de contactar a algún empleado de Bird Construction para que le diera información y tratar de coordinar la entrada de los empleados Erazo Jr. y Ortiz.

6. Una vez en el proyecto, el Supervisor Díaz habló con el guardia de seguridad para ver de qué manera se podía comunicar con la gerencia de Bird Construction. El guardia de seguridad del proyecto le indicó al Supervisor Díaz que él no tenía autoridad para dejar entrar a los empleados de Otis ya que el proyecto estaba cerrado y tampoco tenía comunicación con el contratista principal. El señor Díaz procedió a dejarle su tarjeta de negocios al Guardia de Seguridad para que se comunicara con él si lograba tener contacto con algún oficial de Bird Construction.
7. Dada la situación que Otis no recibió notificación previa de Bird Construction en relación al cierre navideño, Otis pago a los empleados Erazo Jr. y Ortiz los días 23 y 24 de diciembre de 2009 sin que ellos trabajasen esos días.
8. El lunes 28 de diciembre de 2009, el señor Erazo Jr. y el señor Ortiz se reportaron a trabajar al proyecto Vanderbilt; el guardia de seguridad no les permitió trabajar por estar el proyecto cerrado. El supervisor Díaz le envió un correo electrónico al Ingeniero Medina solicitando que se comunicara con Otis lo antes posible y que se permitiera la entrada de los empleados de Otis al proyecto durante la época navideña, e insistió que era crucial para la instalación de los elevadores.
9. El señor Díaz no recibió respuesta de Bird Construction y le indicó al señor Díaz y al señor Erazo Jr. que se tomara el 29 y 30 de diciembre de 2009, de los días que tuvieran acumulados de vacaciones. El empleado Ortiz utilizó sus días de

vacaciones, mientras, el señor Erazo Jr. había agotado sus licencias de vacaciones y no recibió paga por concepto de salario en esos días.

10. El lunes 4 de enero de 2010, los empleados Erazo Jr. y Ortiz se presentaron a trabajar nuevamente al proyecto del Edificio Vanderbilt y le notificaron telefónicamente y mensaje de texto al supervisor Díaz que tampoco los dejaban entrar. Díaz les respondió que iba hacer las gestiones para que los dejaran entrar al proyecto. Díaz procedió a comunicarse a Bird Construction sin que lo contestaran; se personó al proyecto donde el guardia de seguridad le indicó que permanecería cerrado hasta el 11 de enero de 2010.
11. En la tarde del 4 de enero de 2010, Díaz le envió mensajes a los empleados concernidos de que no se presentaran a trabajar hasta nuevo aviso. Ante la falta de comunicación por parte de Bird Construction y por haberse presentado a trabajar al proyecto; la compañía les pago a ambos empleados el salario de ese día.
12. El 6 de enero del 2010, el empleado Ortiz llamó por teléfono al supervisor Díaz para confirmar si se había recibido contestación en relación si tendrían acceso al proyecto el 7 y 8 de enero de 2010. Debido a que Díaz no recibió contestación del contratista principal le envió mensajes de texto a los empleados Ortiz y Erazo Jr. que el proyecto permanecería cerrado y que se presentaran a trabajar el 11 de enero de 2010.
13. Los empleados Ortiz y Erazo cargaron 8 horas de trabajo los días 7 y 8 de enero de 2010; los cuales no fueron pagados porque el proyecto estaba cerrado. Estos habían

agotado su licencia por vacaciones y no recibieron salario los días 5 y 8 de enero de 2010.

14. El 11 de enero de 2010, el Ingeniero Rubén Medina respondió el mensaje electrónico que Díaz le envió debido a que Bird Construction estuvo sin trabajar desde el 23 de diciembre de 2009.
15. Los empleados Erazo Jr. y Ortiz regresaron a trabajar al proyecto Vanderbilt el 11 de enero de 2010; fecha que se reanudaron las operaciones del contratista principal Bird Construction.
16. El 15 de enero de 2010, el Sr. Edwin Erazo Chévere, Presidente de los Gladiadores, Inc. presento una querrela en el primer paso conforme al Artículo XVI de Quejas y Agravios al Sr. Héctor Díaz, Supervisor por alegadamente haber violado los Artículos VI y XIX.
17. El 19 de enero de 2010, el Sr Héctor Díaz contestó la querrela en el primer paso.
18. El 22 de enero de de 2010, el Sr. Edwin Erazo Chévere, Presidente de Los Gladiadores presentó querrela en el segundo paso de Quejas y Agravios.
19. El 25 de enero de 2010, el Sr. Juan Sánchez, Gerente General contestó querrela manteniendo su posición.
20. Los Gladiadores radicaron querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el día 29 de enero de 2010.

### OPINIÓN

En la presente controversia, la Unión reclama el pago de salarios dejados de devengar de los empleados Edwin Erazo, Jr. y Héctor Ortiz los días 5, 7 y 8 de enero de

2010. Dicha reclamación, surge como consecuencia que los empleados estuvieron disponibles para trabajar en esos días que el proyecto del Edificio Vanderbilt estuvo cerrado. Que al tener conocimiento, que el proyecto estaría cerrado la compañía tenían que ubicarlos en Ocean Park Tower donde otros empleados con menos antigüedad estaban asignados a trabajar de acuerdo a las secciones 2, 3, 4, y 17 del Artículo XIX, Antigüedad.

Por otro lado, es la posición del Patrono que no incurrió en la violación del convenio colectivo. Sostiene, que resulta irrazonable la reclamación de los salarios por los días que reclama cada querellante debido a que el proyecto estaba cerrado por razones ajenas a Otis Elevators. La postura de la Unión da al traste con el texto claro e inequívoco de las secciones pertinentes del convenio colectivo.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba desfilada y las disposiciones pertinentes somos de opinión que a la Unión no le asiste la razón en el reclamo que hace. Los acontecimientos que dan lugar a las reclamaciones por salarios dejados de devengar por alegada violación al Artículo VI, Horas de Trabajo y las del Artículo XIX, no configuran violaciones a las disposiciones contractuales antes mencionadas.

Las secciones marcadas en negritas y subrayadas por la suscribiente en las cláusulas pertinentes objeto de controversia, especifica claramente que solo se pagará salario cuando el empleado se presente a trabajar sin ser notificado antes que no había trabajo. Los días que los empleados no fueron notificados de ir a trabajar la compañía le pagó. Ahora bien, no les pagó los días que el proyecto estuvo cerrado ya que operacionalmente Otis Elevator Company que es subcontratista no tiene ningún control

sobre las operaciones del contratista principal. Otis Elevator estaba operacionalmente impedido de entrar al proyecto, razón por lo cual, se vieron inhabilitados para continuar con el trabajo de la instalación de los elevadores; situación no contemplada en el convenio colectivo.

Además, tenemos que mencionar el hecho que no se desprende ninguna malicia real o mala intención u omisión por parte de la compañía en la situación que se dio durante el período navideño 2009-2010 que se pueda identificar en una violación de convenio colectivo.

En torno al reclamo que los empleados querellantes hacen, que debieron ser puestos a trabajar en otro proyecto, el convenio colectivo solo provee el desplazamiento de otros empleados de menor antigüedad en casos de suspensiones de empleo y “recall” requisito que no se configura en esta reclamación.

El Título 31 del Código Civil sobre Obligaciones y Contratos establece que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

El Honorable Tribunal Supremo ha establecido que los convenios colectivos son contratos entre las partes firmantes de conformidad a nuestro Código Civil. Los Convenios Colectivos son contratos de trabajo que deben leerse en conjunto y armonizarse en el fin de determinar la intención de las partes FSE y JRT 111 DPR (1981).

El Código Civil de Puerto Rico, en su Artículo 1206, establece que un contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar

alguna cosa, o prestar algún servicio. Ahora bien, éstos se perfeccionan por el pleno consentimiento, y desde entonces obligan a las partes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y costumbre.

Por considerarse un contrato, el mismo es ley entre las partes firmantes en el mismo, y si las cláusulas son claras y libre de toda ambigüedad hay que tenerse al sentido literal de las mismas, Luce y Co. V JRT 86DPR 425 (1961).

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

**LAUDO**

El Patrono no incurrió en la violación de los Artículos II, VI y XIX. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 23 de mayo de 2011.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 23 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR EDWIN ERAZO  
PRESIDENTE  
LOS GLADIADORES INC  
PO BOX 194149  
SAN JUAN PR 00919

LCDO ANÍBAL ESCANELLAS  
PO BOX 191998  
SAN JUAN PR 00918-1998

SR JUAN HERNÁNDEZ  
GERENTE GENERAL  
OTTIS ELEVATOR COMPANY  
URB EL PARAISO 121 CALLE GAGES STREET  
SAN JUAN PR 00926-2915

LCDA RICA LÓPEZ DE ALÓS  
McCONNELL VALDÉS LLC  
PO BOX 364225  
SAN JUAN PR 00936-4225

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**