

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO

SOBRE: RECLAMACIÓN
(Sr. Carlos Díaz)

CASO: A-13-738-A

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Sky Caterers, en adelante el Patrono o la Compañía, compareció a la misma representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Héctor M. Pereira Córdova.

La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante la UITA o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. De conformidad con lo acordado e informado al árbitro, el 16 de octubre de 2014, las partes presentaron una Moción Conjunta Sobre Estipulaciones de Hechos y Evidencia, y la querella quedó sometida para resolución el 31 de diciembre de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para la presentación del respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del mismo es el siguiente:

“Determinar si la Compañía violó el Artículo XII-1 del Convenio Colectivo al no llamar a trabajar tiempo extra (“overtime”) al Sr. Carlos Díaz. De determinarse que la Compañía violó dicho Artículo, el Árbitro proveerá el remedio que procede conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable. De determinarse que no hubo tal violación, el Árbitro determinará si proceden Honorarios de Abogado a favor de la Compañía”.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 9 de junio de 2012, el querellante trabajó su jornada regular. Ese mismo día, tres (3) empleados del Departamento de Transportación se ausentaron, dos (2) a las 4:00 a.m. y uno (1) a las 7:30 a.m., y la Compañía se vio en la necesidad de utilizar personal de supervisión durante cuatro (4) horas para poder realizar las tareas que debían realizar los empleados ausentes.

El 14 de junio de 2012, la Unión presentó querrela en el primer paso del procedimiento de resolución de controversias. En la misma alega que la Compañía violó el Artículo XII-1 al no requerir al querellante que entrara a trabajar más temprano el 9 de junio de 2012. El 18 de julio de 2012, las partes de epígrafe se reunieron para discutir la querrela del Señor Díaz y cada una presentó sus respectivas alegaciones. El 24 de julio de 2012, inconforme con la decisión de la

Compañía en el primer paso, la Unión elevó la queja ante el director de relaciones laborales, Sr. José Pueyo.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 7 de agosto de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso, fue instado al amparo de un convenio colectivo vigente desde el 30 de diciembre de 2011 hasta el 3 de mayo de 2014. No existe controversia sobre hechos esenciales ni controversias de arbitrabilidad que impidan resolver, inmediatamente, si la Compañía infringió el Artículo XII-1 del convenio colectivo aplicable, al no llamar a trabajar tiempo extra ("overtime") al Sr. Carlos Díaz.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación. El mismo establece que las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que los(as) mismos(as) no sean contrarios(as) a las leyes, a la moral ni al orden público. Véase el *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico*, 31 LPRÁ § 3372, y *Ceferino Pérez vs. AFF*, 87 DPR 118 (1962). El contrato es el instrumento básico para el intercambio de bienes y servicios, y para dirigir los esfuerzos encaminados a aumentar la fortuna de

particulares y de empresas. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3375, y Trinidad vs. Chade, 2001 JTS 10*. De esta manera, un contrato válido constituye la ley entre las partes contratantes y las obligaciones que nacen del mismo deben cumplirse al tenor de éste. Véase el *Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA § 2994*.

En cuanto a la interpretación de las disposiciones de un contrato, nuestro Tribunal Supremo ha expresado reiteradamente que cuando el lenguaje de una cláusula es claro y no deja lugar a dudas sobre la intención de la partes hay que atenerse al sentido literal de la misma. Véase *JRT vs. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581, 591 (1990), citando a AMA vs. JRT, 114 DPR 844 (1983)*. Asimismo, es preciso destacar que el convenio colectivo aplicable debe ser leído como un todo y cada cláusula debe ser interpretada en referencia a las demás cláusulas, de forma que se le dé efectividad al propósito general del convenio colectivo. La interpretación del acuerdo debe ser lógica y razonable. El *Artículo 1236* de nuestro Código Civil establece que “[s]i alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.” Véase *31 LPRA § 3474*. Es preciso recordar que si una disposición contractual es susceptible de dos interpretaciones -una razonable y legal, y otra irrazonable e ilegal- la primera debe

ser escogida, porque se presume que la intención de las partes no fue negociar una disposición irrazonable, ilegal o inefectiva. Si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y/ o discordante, está admitido que esa sea la interpretación que prevalezca. Véase, de Demetrio Fernández Quiñónes, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 205, y *Rutledge vs. Gill*, 78 DPR 698 (1955).

Queda claro que en el Artículo XII, Sección 1, del convenio colectivo aplicable se establece que “[l]os supervisores no realizarán trabajos que estén cubiertos por este Convenio Colectivo los cuales por consiguiente deben hacerse por los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto para enseñar o adiestrar empleados o en caso de ausentismo de personal en exceso de dos (2) personas en un departamento, en cuyo caso la Compañía podrá utilizar personal de supervisión o gerencial hasta un máximo de cuatro horas o en cualquier otra excepción establecida en este convenio colectivo o por violación de la Unión al Artículo de Huelgas y Cierres o en casos de emergencia...”. Asimismo, en el Artículo III, Sección 2, del convenio colectivo se establece que “[n]ada 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:... (g) Determinar las horas

regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y en la semana de trabajo, y las horas de sobre-tiempo...”

Si se adoptara la interpretación de la Unión^{1/}, se le estaría adicionando al contrato colectivo algo que no contiene. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. 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. La buena fe es una especie de arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es "precepto general que abarca toda actividad jurídica." *Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588

^{1/} En el sentido de que el supervisor debió haber llamado al querellante para que entrara a trabajar más temprano, ya que anteriormente a él se le llamó para que entrara más temprano, y que la Compañía invirtió un dinero que pudo haberse ahorrado si hubieran llamado al querellante.

(1981). El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contractuales confían en la buena fe del contrario para que se produzca una adecuada efectividad de aquello previamente pactado en sus líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

Por otro lado, respecto a la imposición del pago de honorarios de abogado a favor de la Compañía, es menester destacar que en nuestro ordenamiento jurídico, los honorarios de abogado solamente se otorgan al amparo de una ley que así lo autorice o en su defecto, de un acuerdo entre las partes. Así pues, se ha reconocido jurisprudencialmente que los otorgantes de un contrato pueden establecer el pago de honorarios de abogado por medio de una cláusula penal. *Jack's Beach Resort, Inc. v. Cía. de Turismo*, 112 DPR 344, 352-353 (1982). De esta forma las partes pueden pactar de antemano el pago de honorarios de abogado en caso de iniciarse un pleito causado por el incumplimiento de la obligación principal entre las partes. *Class v. Vehicle Eqmnt. Leasing Co.*, 143 DPR 186, 204-205 (1997). En ausencia de una ley y/ o de una cláusula contractual que autorice el pago de honorarios de abogado, la imposición del referido pago puede surgir como medio de sanción por

una parte haber obrado con temeridad, al amparo de la Regla 44.1 de las de Procedimiento Civil, que no aplica al procedimiento de arbitraje.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente *DECISIÓN*:

La Compañía no infringió el convenio colectivo aplicable al no llamar a trabajar tiempo extra ("overtime") al Sr. Carlos Díaz el 9 de junio de 2012; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la querella. No obstante lo anterior, no procede imponer el pago de honorarios de abogado a favor de la Compañía.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de junio de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 3 de junio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ F PUEYO FONT
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
SKY CATERERS
PO BOX 37779
AIRPOT STATION
SAN JUAN PR 00937-0779

SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
4TA EXT COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43
CAROLINA PR 00984-4355

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

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



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III