

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

BACARDÍ CORPORATION

Y

UNIÓN INTERNACIONAL U.A.W.  
LOCAL 2415

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-03-2632

SOBRE:  
ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 2 de marzo de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **UNIÓN INTERNACIONAL U.A.W.,LOCAL 2415**, en adelante “el Sindicato”, “la Unión” o “la UAW” comparecieron: el Sr. Fernando Juarbe Berríos, Asesor Laboral y Portavoz; y el Sr. Luis R. Santiago, Presidente y testigo.

Por **BACARDÍ CORPORATION, INC** ,en adelante “la Compañía” o “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, Asesora Legal y Portavoz; la

Sra. Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Pablo Serrano, Representante y testigo.

**PROYECTOS DE SUMISIÓN**

No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionarían el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, éstas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Determinar si la querrela es o no arbitrable en su aspecto procesal. De determinar que es arbitrable, determinar, conforme a derecho, si las Secciones 3 y 11 del Artículo 9, limitan la facultad de la Compañía de establecer un turno de trabajo de martes a sábado de 2:00 pm a 10:00 pm. De estar limitada la Compañía, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo, Artículo IX, Sección 3, entre otros, al asignar los turnos de los compañeros Carlos Rodríguez y Luis Rodríguez como turnos fijos de martes a sábado. Del Honorable Árbitro determinar que hubo violación al Convenio Colectivo, que determine el remedio que estime necesario

**CONTROVERSIA A RESOLVER<sup>1</sup>**

Determinar si la querrela presentada es arbitrable procesalmente o no. De serlo, que se cite el caso para vista en los méritos.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 1 de junio de 2005. El alegato de la Compañía se radicó posteriormente el 8 de junio de 2005 y lo hemos aceptado y consideramos en el presente caso con la anuencia de la Unión, luego de que la Compañía nos expusiera las razones para su presentación, las cuales consideramos totalmente justificadas. Ello, conforme con la autoridad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA, Artículo XV, Inciso (b) que dispone que: “Las partes tendrán treinta (30) días calendarios para la presentación de los alegatos. El término aquí dispuesto será prorrogable a solicitud de la parte o a iniciativa del árbitro cuando se demuestre o exista justa causa”.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****ARTÍCULO VIII  
QUEJAS Y AGRAVIOS****Sección 2 – Procedimiento Quejas y Agravios**

---

<sup>1</sup> Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA – Artículo XIV(b) – Sumisión:

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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. (Subrayado nuestro).

Si surgiese cualquier controversia, disputa, conflicto, o cualquier mala interpretación por cualquier motivo entre la Unión y la Compañía durante la vigencia del Convenio Colectivo que envuelve el significado y la aplicación de este Convenio o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable. Este procedimiento se aplicará sólo a aquellos asuntos que se originen durante el término específico de este Convenio Colectivo y los mismos podrán ser procesados a través de este procedimiento después de expirado el Convenio proveyendo que se cumpla con los términos y condiciones de este Convenio Colectivo.

### Sección 3 - Primer Paso

Cualquier querellante puede llevar a su supervisor inmediato cualquier asunto por el cual se sienta agraviado. Esto puede ser hecho verbalmente entre el empleado y su supervisor. El supervisor y el empleado pueden tratar de resolver el asunto por medio de tal discusión. El empleado podrá solicitar la presencia del delegado.

### Sección 4 - Segundo Paso

Si no hay arreglo de la queja o agravio en el primer paso, el empleado querellante o la Unión presentará la querella por escrito en el segundo paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Tal querella debe exponer los datos del incidente en el cual se basa la reclamación; debe especificar la sección o secciones del Convenio que se consideren violadas, y debe proponer la solución buscada por el empleado querellante o por la Unión. **Irrespectivamente del tiempo de cualquier discusión en el primer paso, la querella por escrito en el segundo paso debe ser presentada dentro de los cinco (5) días laborables que siguen a los hechos objeto de la querella. La querella debe ser presentada al Director de Recursos Humanos o su representante designado. Si la querella no es presentada al**

**Director de Recursos Humanos en la forma establecida arriba y dentro del tiempo límite prescrito, el asunto será considerado definitivamente arreglado y/o que se ha desistido de la querella.** El Director de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables después del recibo de la queja escrita para dar una contestación. Si tal contestación no es dada por escrito dentro del período de tiempo prescrito, se presumirá que la querella o agravio quedará resuelta a favor de la otra parte sin necesidad de ir al tercer paso. (Énfasis nuestro)

#### Sección 5 - Tecer Paso

Si el empleado o la Unión no están conformes con la decisión del Director de Recursos Humanos y/o el representante autorizado de la Compañía, **la Unión podrá no más tarde de siete (7) días laborables después de conocerse la decisión del mismo, solicitar arbitraje.** En tal caso, cualquiera de las partes solicitará del Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que someta una lista de tres (3) árbitros disponibles para ver el caso. La parte que solicitó el arbitraje tachará un nombre de la lista y la otra parte tachará otro nombre. El restante será el árbitro designado para ver el caso. (Énfasis nuestro)

...

#### Sección 8 - Ausencia de Jurisdicción

El árbitro no tiene ni tendrá jurisdicción para actuar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

### **SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA**

En primer término, nos corresponde determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable procesalmente o no. Ello, por cuanto las partes estuvieron contestes

en que el Árbitro atendiera dicho planteamiento e hiciera las determinaciones correspondientes, incluyendo declarar el caso no arbitrable o citar vistas posteriores en sus méritos de éste ser arbitrable.

Conforme con la prueba desfilada, la Compañía procedió a crear dos (2) plazas adicionales: una de mecánico y otra de auxiliar de operario de mantenimiento. Ambas pertenecen a la unidad apropiada para la negociación colectiva. En el proceso de la creación y publicación de las mismas Bacardí estableció el requisito de estar disponible para trabajar turnos de martes a sábados de 2:00 pm a 10: 00 pm. La Unión alegó que Patrono no puede establecer dicho turno por cuanto la semana regular de trabajo comienza el día lunes a la hora asignada, de conformidad con el Convenio Colectivo en su Artículo IX, sección 3. Inconforme con la determinación de la Compañía, el Sindicato radicó la presente querella para su resolución.

Sostiene la Compañía que la querella no es arbitrable procesalmente porque la Unión no cumplió con radicar la misma en el tiempo dispuesto en los pasos y etapas contractuales del procedimiento de Quejas y Agravios que establece el Artículo VIII, supra, del Convenio Colectivo. Para probar su planteamiento, presentó el testimonio de la Sra. Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos y varias piezas de evidencia documental, admitidas y marcadas durante el transcurso de la vista como

Exhibits 1 al 13 del Patrono. Las partes también presentaron en esta etapa del procedimiento evidencia que fue admitida y marcada como Exhibit 1<sup>2</sup> y 2 Conjunto.

En síntesis, la Compañía sentenció que si la Unión entendía que la semana de trabajo comenzaba lunes y que por lo tanto no se podía variar, debió presentar su queja dentro del tiempo que establece el Convenio Colectivo. Expresó que la querella no es arbitrable independientemente de qué fecha, o desde qué evento se cuente porque la Unión tuvo varias instancias para querellarse y no lo hizo. Como ejemplo de las instancias en las que alegó la Unión debió querellarse, señaló varias fechas, que luego de analizadas y consideradas no son pertinentes para la resolución de este caso. No obstante lo anterior, Bacardí señaló la fecha de 6 de marzo de 2003 como la fecha desde la cual la Unión tenía 7 días para querellarse, y que no fue sino hasta el 25 de ese mes que presentó la querella ante el NCA, incumpliendo el período con el que contaba para radicarla en tiempo.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella radicada es arbitrable procesalmente. Para sustentar su posición presentó el testimonio de su Presidente Luis R. Santiago. Este declaró que tiene a cargo la administración del Convenio y lo concerniente al procedimiento de quejas y agravios. Señaló que tiene conocimiento de la querella instada porque intervino en función de su labor como presidente.

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable a la controversia, vigente desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Interrogado sobre cuál fue su gestión en el procesamiento de la querrela después de dialogar con el supervisor Gerardo Fernández, declaró que como entendió que el acercamiento que le hizo a Fernández constituía el primer paso de quejas y agravios, procedió a enviarle una carta a la Directora de Recursos Humanos, la Sra. Wanda Moreno, el 17 de febrero de 2003, inquiriéndole sobre el asunto discutido con Fernández. Señaló que luego de enviar la carta recibió respuesta de la Sra. Wanda Moreno. Sostuvo que tras la carta le sugirió a Moreno reunirse para dilucidar el caso que tenían ante la consideración de la Compañía debido a que eso es lo que se hace usualmente. Que hay un acuerdo entre las partes, de que antes de radicar un caso de arbitraje las partes van a hablar y en las reuniones que hacen las partes mensualmente se determina qué ocurrirá con el caso y que si de esa reunión no sale una contestación aclarando la queja y agravio, entonces la Unión radica el caso en arbitraje. Afirmó que la reunión se efectuó el 6 de marzo de 2003 y que la minuta de la misma fue firmada y cotejada como correcta por las partes el 6 de abril de ese mismo año. Atestó que entre 6 de marzo y 2 de abril la Compañía no llegó a discutir nada más sobre el caso y que como no recibió respuesta de la querrela que hizo el día 6 se procedió a radicar el caso en arbitraje.

### OPINIÓN

Analizada y aquilatada la prueba presentada resolvemos que la querrela presentada no es arbitrable procesalmente. La Compañía ha expresado que son varias



las fechas las que hacen no arbitrable la querella. Estas fechas las hemos considerado y analizado. Sin embargo, de éstas la única que hace la querella no arbitrable es la del 6 de marzo de 2003. Veamos.

El Sr. Luis Santiago al explicar el por qué radicó la querella en arbitraje en la fecha en que lo hizo, declaró que con posterioridad a la reunión sostenida entre las partes el 6 de marzo de 2003 esperó una respuesta de Wanda Moreno, Directora de Recursos Humanos. Y que dado que ésta no respondió procedió a radicar la querella en arbitraje el 25 de marzo de 2003. No obstante, quedó claramente establecido por la prueba presentada que al 6 de marzo entre la Unión y la Compañía no existía ninguna expectativa de diálogo y comunicación sobre el asunto en controversia. Tanto es así que la Sra. Wanda Moreno como el Sr. Luis Santiago declararon que luego de la reunión del 6 de marzo no hubo entre ellos conversación o comunicación alguna relacionada con el asunto en controversia sobre la publicación de las plazas y el diferencial de turno. Por lo tanto, distinto a lo que ocurrió el 25 de febrero de 2003, cuando la Compañía accedió expresamente a continuar con la discusión del caso en una reunión futura, luego del 6 de marzo, la Unión como promovente de la querella y como parte interesada debió actuar diligentemente y acudir al próximo paso establecido en el procedimiento de quejas y agravios. Es decir, ésta debió esperar una respuesta de la Compañía, pero sólo dentro de los 7 días dispuestos en el Artículo VIII, Sección 5, del Convenio Colectivo que dispone lo relacionado a la respuesta o decisión del Director de Recursos Humanos.

Nótese que ya el Patrono le había informado al Sindicato cuál era su posición con respecto a la controversia surgida. El 25 de febrero de 2005 la Compañía le respondió a la Unión, pero consintió en que se continuara con la discusión del caso con la UAW lo que constituyó una extensión del término de 7 días hasta la fecha de la reunión que fue realizada el 6 de marzo de 2003. Sin embargo, luego de reunirse con la gerencia el 6 de marzo, ésta guardó silencio sobre la controversia. A partir de entonces la Unión no tenía por qué tener indicio o expectativa alguna de que la Compañía cambiara su posición con respecto a la controversia surgida. Máxime cuando en la reunión del día 6, según declaró la Sra. Wanda Moreno, la posición de ésta en cuanto a la controversia fue exactamente la misma tras finalizar la discusión en la reunión. Por lo tanto, desde el 6 de marzo de 2003 comenzaron a contar los 7 días que tenía la Unión para radicar la querrela, por lo que una vez cumplidos los 7 días laborables establecidos en el Artículo VIII, sección 5, del Convenio Colectivo, la Unión no podía “sentarse” en la querrela a esperar que la Compañía contestara, sino que debió radicar la querrela en arbitraje inmediatamente. Sin embargo, transcurrieron 19 días después de la reunión entre las partes, antes de que la Unión presentara la querrela ante el NCA para su ventilación. Ante esto la Unión incumplió con el tercer paso del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo y su reclamación no podrá ventilarse en sus méritos bajo la presente querrela.

Por lo anteriormente expresado emitimos, conforme a derecho, el presente

LAUDO DE ARBITRAJE:

La querella no es arbitrable procesalmente.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 30 de junio de 2005.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 30 de junio de 2005; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINÁS  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA WANDA MORENO  
DIR RECURSOS HUMANOS  
BACARDÍ CORPORATION, INC  
PO BOX 363549 SAN JUAN PR 00936-3549

SR LUIS SANTIAGO  
PRESIDENTE  
UNIÓN INTERNACIONAL  
UAW LOCAL 2415  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER  
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA  
SUITE 201 VISTAMAR CAROLINA PR 00984

SR FERNANDO JUARBE  
REPRESENTANTE  
UNIÓN INTERNACIONAL  
UAW LOCAL 2415  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER  
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA  
SUITE 201 VISTAMAR CAROLINA PR 00984

JANETTE TORRES CRUZ  
SECRETARIA