

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

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA LICORERA DE PONCE  
AFILIADA A LA UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Querellante)

vs.

DESTILERÍA SERRALLÉS, INC.  
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-1480

SOBRE: SUB CONTRATACIÓN

ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA

TRASFONDO PROCESAL

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró en las instalaciones de la Destilería Serrallés ubicadas en Ponce, Puerto Rico, los días 13 y 18 de octubre de 2006.

En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “**el Patrono**”, compareció el Lcdo. Jorge P. Sala, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Daniel Bautista, Director de Recursos Humanos (testigo); la Sra. Sylvia Santiago, Vice Presidenta de Manufactura (testigo); el Ing. Alberto Torruella, Vice-Presidente de Manufactura, (testigo); y el Sr. Juan de Dios Rivera, Vicepresidente de la Unión (testigo).

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “**la Unión**”, compareció la Lcda. Emily Quintana Reyes, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Eliezer Rodríguez,

Presidente (testigo); y los señores Edgardo Millán, Fernando Carmona, Alexis Robledo, Rubén Velázquez, Heriberto Valentín, Daniel Rubio y Antonio Aponte, testigos.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba oral y documental que a bien tuvieran presentar en apoyo de sus posiciones. Se les concedió además un término a vencer el 27 de noviembre de 2006, para radicar memorandos de derecho. Dicho término se extendió a solicitud de ambas partes hasta el 9 de enero de 2007. Habiendo recibido sendos escritos conforme al término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no lograron establecer mediante acuerdo la sumisión del caso, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

#### **POR EL PATRONO**

Determinar si los trabajos (contratos del 22 de octubre y la semana siguiente) [sic] objeto de la querrela son o no de construcción, excluidos de la unidad contratante.

De resolver en la negativa [sic], se desestimaré la querrela. De resolverse lo anterior en la afirmativa [sic], la árbitro determinará si esos contratos violan el Artículo XXII (f) del Convenio Colectivo.

#### **POR LA UNIÓN**

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si la Compañía violó las garantías de trabajo al Sub Contratar tareas de la Unidad Apropiada.

De determinar que la Compañía incurrió en dicha violación, que emita el remedio adecuado.

Evaluados ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere nuestro Reglamento<sup>1</sup> determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Patrono incurrió o no en violación al Convenio Colectivo al subcontratar los trabajos realizados el 22 de octubre de 2005 y durante la semana siguiente. De resolver en la afirmativa, emitir el remedio adecuado.

## DISPOSICIÓN CONTRACTUAL<sup>2</sup>

### ARTÍCULO XXII DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección (f) La Unión reconoce el derecho que tiene la Compañía en la plena administración de sus operaciones y negocios, incluyendo, sin que esta inclusión se entienda como una limitación, la organización de sus trabajos, métodos, operaciones y procesos de producción; cambiar, combinar, establecer o discontinuar trabajos u operaciones siempre y cuando no sea en represalia de cualquier acción de sus empleados o de la Unión; contratar empleados, disciplinar, transferir, ascender, suspender y despedir empleados mediante justa causa, fijar períodos para disfrute de vacaciones, fijar jornales, períodos de trabajo, pero no en contravención a lo dispuesto en este Convenio, conceder aumentos a base de méritos, pero no en contravención a los términos y condiciones de este Convenio; DISPONIÉNDOSE, que la Compañía no ejecutará dichos derechos caprichosa o discriminatoriamente.

...

---

<sup>1</sup> Artículo XIV del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007. (Exhibit 1 Conjunto)

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La querrela de autos gira en torno a una reclamación de la Unión, por la alegada violación del Patrono al subcontratar labores correspondientes a la unidad contratante. De la evidencia presentada surgió que durante varios años el tema de los subcontratos ha sido objeto de discusión entre las partes; empero, la presente querrela contempla únicamente los trabajos subcontratados el sábado 22 de octubre de 2005 y los trabajos de semana siguiente (del 24 al 28 de octubre de 2005). Habida cuenta de lo antes expresado, procedemos con los hechos que originan la controversia.

El 31 de octubre de 2005, la Unión presentó la querrela de marras, ya que durante el sábado 22 de octubre y la semana siguiente, se realizaron varios trabajos en la planta de embotellar y en el almacén número once; los cuales estuvieron a cargo de subcontratistas. El trabajo en la planta de embotellar se realizó el 22 de octubre de 2005, en el área conocida como "reciving room". Dicho trabajo consistió en lo siguiente: A) demoler y cuadrar con cemento dos (2) muros que impedían el trabajo del monta cargas; (B) demoler y construir un muro nuevo en la parte posterior de la máquina; (C) e instalar metal tipo "chanel" para recibir el impacto del monta carga. En cuanto a los trabajos realizados en el almacén número once, los mismos se llevaron a cabo durante la semana del 24 al 28 de octubre de 2005. Dichos trabajos consistieron en lo siguiente: A) construcción e instalación de una parrilla de 2 x 14; B) excavación de 100' lineales e instalación de tubería de 10" en pvc, para drenar la parrilla; C) conexión de las zanjas existentes al nuevo drenaje, D) e instalar "botas de agua" en ambas puertas de acero.

La Unión, alegó que el Patrono violó las garantías de trabajo provistas en el Convenio Colectivo, al subcontratar dichos trabajos. Sostuvo que los mismos debieron ser realizados por los empleados de la Unidad Contratante, ya que éstos estaban capacitados para realizarlos.

El Patrono, por su parte, alegó que no hubo violación al Convenio Colectivo al subcontratar los trabajos antes mencionados, ya que los mismos eran trabajos de construcción, los cuales siempre habían sido subcontratados.

La materia de subcontratación es una altamente regulada bajo la ley federal y la local. La resolución de disputas sobre este tema puede resultar tarea fácil; no obstante, cuando surgen disputas bajo contratos que guardan silencio sobre este tema, la controversia se torna más compleja. Según lo expresado por el profesor Demetrio Fernández, en su obra El Arbitraje Obrero Patronal<sup>3</sup>, la solución de este tipo de disputas nos remite a problemas de índole teórica relativas a la doctrina de derechos reservados y la de obligaciones implícitas. Expresó Fernández, que “[la] versión prístina de la doctrina de derechos reservados sostiene que la inexistencia de una restricción contractual expresa al poder de subcontratar del patrono, tiene el efecto de reconocerle una facultad ilimitada.” De igual forma, expresa que arbitrariamente la concepción más generalizada que prevalece es “[que] aún los contratos silenciosos implican alguna restricción a la facultad gerencial de subcontratar.”

---

<sup>3</sup> Demetrio Fernández, El Arbitraje Obrero-Patronal, 1ra Edición, Legis, págs. 245-249.

Por otro lado, los reconocidos tratadistas en materia de arbitraje, Frank y Edna Elkouri<sup>4</sup> , han expresado que como regla general los patronos poseen el derecho a subcontratar labores a terceros, a no ser que lo prohíba expresamente el convenio colectivo. Expresan, además, que cuando el convenio no trata específicamente el tema de subcontratación los casos caen en una de cuatro categorías: (1) la cláusula de administración del convenio concede el derecho; (2) se puede subcontratar si se hace razonablemente y de buena fe; (3) las cláusulas del convenio sobre unidad apropiada, antigüedad, salario y otras limitan el derecho de la gerencia a subcontratar, y estándares de razonabilidad y buena fe se aplican para determinar si se violaron esas cláusulas; y (4) el interés del patrono en su negocio debe ser balanceado contra el impacto sobre la unidad contratante.

Finalmente, Elkouri menciona los estándares generalmente utilizados por los árbitros al momento de determinar si la subcontratación es o no apropiada, a saber: (1) prácticas pasadas, (2) justificación, (3) efecto en la Unión, (4) efecto sobre los empleados de la unidad contratante, (5) tipo de trabajo envuelto, (6) disponibilidad de empleados cualificados, (7) disponibilidad de equipo y facilidades, (8) regularidad de los subcontratos, (9) duración del contrato, (10) circunstancias inusuales, y finalmente (11) historial de las negociaciones en cuanto al derecho a subcontratar.

En el caso de autos, el Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes guarda silencio en cuanto al tema de la subcontratación se refiere.

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta Edición, BNA, págs. 743-752.

Debemos, pues, determinar si en los trabajos objeto de esta controversia, la subcontratación fue o no apropiada y/o en violación al Convenio Colectivo.

Como mencionamos anteriormente, de la evidencia presentada surgió que en las pasadas negociaciones las partes habían discutido sin éxito el tema de los subcontratos. Sin haber logrado un acuerdo sobre dicha materia, éstos suscribieron su Convenio Colectivo. Ante esa situación, el Patrono continuó con su práctica pasada de subcontratar ciertos trabajos. A pesar de haber firmado el Convenio Colectivo sin haber logrado un acuerdo en cuanto a la regulación de los subcontratos, la Unión no aceptó la práctica del Patrono de subcontratar.

Luego de evaluar los hechos particulares del presente caso, así como la prueba presentada a la luz de los estándares antes mencionados, entendemos que el Patrono demostró que al subcontratar los trabajos en controversia bajo su prerrogativa gerencial, cumplió con los criterios de razonabilidad y buena fe necesarios; sin afectar la unidad apropiada. En ausencia de una prohibición expresa del Convenio Colectivo al derecho del Patrono para subcontratar, de un daño real a la unidad apropiada, de animosidad, capricho o intención de discriminar contra la Unión al subcontratar, determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo.

Por los fundamentos consignados con el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

## DECISIÓN

Determinamos que el Patrono no incurrió en violación al Convenio Colectivo al subcontratar los trabajos realizados el 22 de octubre de 2005 y durante la semana siguiente.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de enero de 2008.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

YCR/drc

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 8 de enero de 2008 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JORGE P SALA  
BUFETE JORGE P. SALA  
COND SAN VICENTE  
8169 CALLE CONCORDIA STE 102  
PONCE PR 00717-1556

SR DANIEL BAUTISTA  
DIRECTOR  
RECURSOS HUMANOS  
DESTILERÍA SERRALLÉS  
PO BOX 198  
MERCEDITA PR 00715

LCDA EMILY QUINTANA REYES  
URB DORADO DEL MAR  
S-8 CALLE BAHÍA  
DORADO PR 00646



SR ELIEZER RODRÍGUEZ  
PRESIDENTE  
UNIÓN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LICORERA  
DE PONCE  
PO BOX 113  
MERCEDITA PR 00715

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III