

Gobierno 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 fax 756-1115

PEPSI AMERICAS CO.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3489

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de referencia fue pautada para el 2 de octubre de 2009, a la 1:30 p.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Previo a la vista, el 30 de septiembre de 2009, la representación legal de la Compañía solicitó el aplazamiento de la vista y que se le permitiera someter un alegato escrito en cuando a un planteamiento de falta de jurisdicción del foro.¹

A tenor con la solicitud de aplazamiento y término para alegato sobre la jurisdicción del foro; se le concedió a la representación legal de la Compañía hasta el 9 de noviembre de 2009, para someter el alegato escrito. Vencido el término, la

¹ *Lcdo. Carlos A. Padilla asesor legal de la Compañía.*

representación legal de la Unión tuvo hasta el 9 de diciembre de 2009, para someter una réplica.² Por lo cual, vencidos los términos, estamos en posición de expresarnos sobre el asunto de la jurisdicción de este foro.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el caso es o no arbitrable sustantivamente. De determinar que el caso es arbitrable, el Árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos del mismo.

III. HECHOS

1. El 30 de marzo de 2007, la Unión presentó un cargo de práctica ilícita contra la Compañía ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board).
2. El 17 de abril de 2007, la Unión radicó una Solicitud de Designación de Árbitro ante este foro.
3. El 30 de mayo de 2007, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo notificó a las partes que refería el asunto a arbitraje para que se adjudicara la controversia ante este foro.
4. El 28 de octubre de 2008, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo revocó su determinación inicial de referir el caso a arbitraje y asumió de nuevo la jurisdicción.
5. Retomada la jurisdicción y luego de evaluar la controversia, denegó la expedición de querrela y procedió a desestimar el cargo.

² *Lcdo. José E. Carrera asesor legal de la Unión.*

IV. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

La Compañía argumentó que el foro carece de jurisdicción para dilucidar la controversia del caso de autos. Sostuvo que aunque en sus inicios la controversia fue referida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo a arbitraje; ésta, posteriormente, asumió jurisdicción de la controversia. Que al retomar la jurisdicción la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo determinó no emitir una querrela relacionada a la alegada práctica ilícita radicada por la Unión y procedió a desestimar el caso.

Antes de emitir una conclusión en este caso es preciso discutir la doctrina en la que se ampara la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para emitir un “deferral” (referido) y la jurisdicción del foro arbitral.

Es preciso notar que la autoridad del Árbitro para solucionar las controversias que surge entre las partes contratantes tiene su origen en el Convenio Colectivo y el acuerdo de sumisión. Por esto, el arbitraje laboral es descrito como una institución que se caracteriza por ser producto de la voluntad de las partes.³ Del mismo modo, se caracteriza por ser una forma rápida y más económica para resolver las controversias que surgen entre las partes durante la vida del Convenio Colectivo. Estos atributos son reconocidos asimismo por la Junta quien mediante el procedimiento de “deferral”, ha referido casos al foro arbitral cuando entiende que éste se encuentra disponible y se cumplen los requisitos establecidos en Colly Insulated Wire, 192 N.L.R.B. (1971). Los mismos son:

³ *Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, 2000, pág. 20.*

- a) Las partes gozan de un extenso y productivo historial de negociación.
- b) No existe alegación alguna de animosidad patronal respecto al ejercicio de los empleados de sus derechos protegidos estatutariamente.
- c) El contrato permite el arbitraje de una amplia gama de disputas.
- d) El arbitraje claramente comprende el asunto en disputa.
- e) El patrono estaba inclinado a someterse a arbitraje.

Cabe señalar que al referir un caso a arbitraje, la Junta no le confiere autoridad al Árbitro para dilucidar lo concerniente a la práctica ilícita que originó el cargo, sino para inmiscuirse en una controversia que al emanar del Convenio Colectivo, las partes deben agotar el procedimiento de quejas y agravios dispuesto en dicho contrato. Por lo cual, mediante el “deferral” la Junta promueve que la controversia se resuelva mediante el procedimiento de quejas y agravios que emana de la voluntad de las partes. Sin embargo, retiene para sí la jurisdicción en lo que se refiere al cargo de práctica ilícita originalmente presentado ante su consideración.⁴

De igual manera, entendemos que la Junta al desestimar un cargo, se refiere a lo relacionado con la práctica ilícita presentada ante ellos y no al procedimiento de arbitraje que comenzó por el referido de ellos, el cual tomó características independientes al presentarse como una controversia surgida del Convenio Colectivo; tramitada por el procedimiento de quejas y agravios.

⁴ Ver Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, BNA, Sixth Edition, 2003 págs. 530 y 531.

Por lo tanto, queda claro que los Árbitros no tenemos jurisdicción para intervenir en materias de prácticas ilícitas al amparo de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, por ser éstas de jurisdicción exclusiva de la Junta. De la misma manera, toda controversia que emana de la interpretación y administración del Convenio Colectivo; que requiera la aplicación de los procedimientos de quejas y agravios; son los Árbitros quienes están obligados a intervenir.

Luego de la discusión que precede, es nuestra determinación que el foro carece de jurisdicción para resolver la controversia; decisión que descansa sobre unas particularidades de la controversia ante nuestra consideración. Veamos.

El 30 de marzo de 2007, la Unión radicó un cargo ante la Junta alegando que la Compañía a través de sus oficiales se rehusaba a negociar con ella. Además, ésta indicó que se negaban a descontarle la cuota al Sr. William Olmedo, esto en violación del Convenio Colectivo negociado. El 30 de mayo de 2007, la Junta refiere el caso al proceso de arbitraje mediante un “deferral” para atender el despido del señor Olmedo y la negativa de descontar cuotas por parte de la Compañía en violación del Convenio Colectivo que existía entre las partes. No obstante, el caso radicado ante este foro por la Unión el 17 de abril de 2007, sólo alega que el despido fue injustificado. El mismo, no menciona la negativa de negociar de la Compañía en cuanto al descuento de cuota o que ésta se rehúsa a descontar la misma al Sr. William Olmedo. Por lo cual, la Junta al retomar jurisdicción en el caso de autos; nos vemos impedidos de entrar en los méritos del mismo.

Esta imposibilidad surge dado que en la querrela sometida a este foro sólo se alegó un despido injustificado y no fue incluido el reclamo de las cuotas; que ciertamente se encontraba bajo lo negociado en el Convenio Colectivo. Por lo cual, si se alega que el despido del señor Olmedo se debió a sus actividades sindicales; lo que pudiera ser una práctica ilícita del trabajo, según lo dispuesto en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, dicha materia quedaría fuera de la jurisdicción nuestra para determinar si la hubo o no.

Toda vez, que la Junta es quien tiene jurisdicción exclusiva sobre todo lo relacionado a prácticas ilícitas de trabajo emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El caso no es arbitrable sustantivamente, se desestima el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de mayo de 2010.

SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 17 de mayo de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA ADRIANA GARCÍA
GENERALISTA RECURS HUMANOS
PEPSI AMERICAS CO
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO CARLOS A PADILLA VÉLEZ
ASESOR LEGAL PEPSI AMERICAS
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

**SR REY LEBRÓN-REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912**

**LCDO JOSÉ E CARRERAS
ASESOR LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 207
420 AVE PONCE DE LÉON
SAN JUAN PR 00918**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**