

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. Box 195540  
San Juan PR 00919-5540

**BACARDÍ CORPORATION**  
(Patrono)

Y

**UNIÓN INTERNACIONAL UAW,  
LOCAL 2415**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NUM: A-07-3100**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NUM: A-06-1390**

**SOBRE: RECLAMACIÓN HORAS  
EXTRAS**

**ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 16 de noviembre de 2006, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó, debidamente, sometido el día 19 de enero de 2007.

Por Bacardí Corporation, en adelante “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron, el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos y Testigo; Sr. Rey Cruz, Director de la Destilería y Testigo; y, Sr. José Miguel Class, Gerente de la Destilería y Testigo.

Por la Unión Internacional UAW, Local 2415, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. Víctor Bermúdez, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Luis Santiago, Presidente de la Local y Testigo; Sr. José A. Rosario, Testigo; y, Sr. Birmaik Quiñónez, Vicepresidente de la Local, Querellante y Testigo.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, por lo que ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

### **Por el Patrono:**

Determinar si la querella es o no arbitrable. De determinar que es arbitrable, determinar si el Querellante tiene "standing" para reclamar horas adicionales en el turno de doce (12) horas por no ser el empleado de mayor antigüedad en la clasificación de operador de destilería y por estar trabajando en dicho turno.

De determinarse que el Querellante tiene "standing", determinar si la Compañía cumplió o no con el Convenio Colectivo vigente al establecer turnos de doce (12) horas en la Destilería, como históricamente siempre lo ha hecho, para cumplir con las necesidades de vacaciones, enfermedad y adiestramientos.

### **Por la Unión:**

Determinar si el Sr. Birmaik Quiñónez tiene derecho a devengar horas en exceso de la jornada regular, por ser éste el empleado con mayor antigüedad en su turno de trabajo.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable<sup>1</sup>, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolverse en este caso es el siguiente:

Determinar si la presente querella es o no arbitrable en el aspecto procesal. De determinar en la afirmativa, determinar si a tenor con el Convenio Colectivo, la prueba presentada,

---

<sup>1</sup> El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

los hechos y las contenciones de las partes, el Querellante tiene o no derecho a reclamar horas extras surgidas en el Área de Destilación. Aplicar el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO VIII Quejas y Agravios

...

##### **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 querrela por escrito en el segundo paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Tal querrela 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 querrela por escrito en el segundo paso debe ser presentada dentro de los cinco (5) días laborables que siguen a los hechos objeto de la querrela. La querrela debe ser presentada al Director de Recursos Humanos o su representante designado. Si la querrela 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 querrela. El Director de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables después del recibo de la queja escrita para una contestación. Si tal contestación no es dada por escrito dentro del período de tiempo prescrito, se presumirá que la querrela o agravio quedará resuelta a favor de la otra parte sin necesidad de ir al tercer paso.

**Sección 5 – Tercer 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.

**ARTÍCULO IX  
Jornada de trabajo****Sección 7 -Distribución Horas Extras**

Las horas extras se distribuirán equitativamente entre los empleados del área de trabajo donde se requiere trabajar horas extras por orden de antigüedad dentro de la clasificación.

**Sección 8 - Procedimiento para Distribución de Horas Extras**

Cuando sea necesario trabajar horas extras, se le requerirá a los empleados asignados al área de trabajo donde surja el mismo. Si un empleado no puede desempeñar las horas extra de trabajo, se le asignará al próximo empleado del área de trabajo en la lista por antigüedad y clasificación. Las áreas de trabajo dentro de la unidad se definen de la siguiente manera:

Unidad de DestileríaUnidad de Embotellado

- Planta de Envase
- Material Industrial
- Productos Terminados
- Limpieza

Unidad de Proceso

- Añejamiento
- Fabricación

Unidad de Ingeniería

- Mantenimiento
- Taller Eléctrico
- Taller Automotriz
- Almacén de Materiales
- Construcción

...

**Sección 10 -Tiempo Extra Destilería**

En el caso de la Destilería, el tiempo extra se ofrecerá por antigüedad a los presentes en el turno que surge la necesidad, siempre y cuando tengan las destrezas del puesto. Esto no aplica en el caso en que no viene el relevo.

**ARTÍCULO XVII****Clasificación de Trabajo y Compensación****Sección 3 -Movimiento de Personal**

Queda entendido que la Compañía conserva su discreción gerencial de mover el personal a realizar otras labores como hasta ahora lo ha hecho.

**IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA**

En la Compañía de Destilería Serrallés, existen tres (3) áreas dedicadas a diferentes procesos de manufactura, a saber: Área de Fermentación, Área de Clarificación y Área de Destilación.

El aquí Querellante, Birmaik Quiñónez Lugo, se desempeña como Operador de Destilería en el Área de Destilación. Comenzó a trabajar para la Compañía el 23 de

abril de 2001.<sup>2</sup> Su horario actual de trabajo es de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.; de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.; y, de 10:00 p.m. a 6:00 a.m., cada dos (2) días en la semana. El Querellante, además, ocupa la posición de Vicepresidente de la Local.

En el Área de Destilación, además, trabajan los empleados David Peña, Wilfredo Suárez y Sergio Cardona. La fecha de antigüedad del empleado Sergio Cardona es desde el 3 de septiembre de 2002.<sup>3</sup> El Querellante posee mayor antigüedad en la Compañía que el empleado Sergio Cardona.

El 21 de octubre de 2005, la Compañía envió un memorando a todos los Operadores de Destilería relacionado con el itinerario de trabajo para los operadores de Destilería (destiladores). En el mismo se indicó lo siguiente:

Según se ha notificado en varias reuniones los cambios a seguir para mantener las operaciones con el buen y normal funcionamiento de la empresa, sin perder la visión de completar los adiestramientos de Carene que están corriendo. Arrancar el área de Clarificación por el problema que estamos confrontado con la alta concentración de lodos en la miel. Gracias por su compromiso. Este itinerario está sujeto a cambios.

El memorando, además, incluye el itinerario para los operadores de Destilería en el Área de Destilación, el cual contempla turnos de doce (12) horas a partir del 24 de octubre de 2005 hasta el 28 de noviembre de 2005.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Exhibit Núm. 3 - Patrono

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Exhibit Núm. 4 - Conjunto

A partir del 24 de octubre de 2005, el Patrono ubicó al Querellante, temporariamente, al Área de Clarificación. Posteriormente, surgió un turno de doce (12) horas de trabajo en el Área de Destilación.

Para el 1 de noviembre de 2005, mediante formulario, la Unión sometió el Segundo Paso del procedimiento de Quejas y Agravios ante el Patrono. En el mismo, sobre la descripción de la querella, se indicó lo siguiente:

Reclamación de horas extras en el Área de Destilería. Se entiende que la Compañía ha violado el Convenio Colectivo al no respetar la antigüedad de los empleados. El "overtime" lo está trabajando Sergio Cardona.

Solución buscada: Que se pague el total de horas extras realizadas en dicha Área y al cual Sr. Birmaik Quiñonez tenía derecho.<sup>5</sup>

Artículos IX, Secciones 7, 8, 10; XX, Sección 4 y otros.

El 7 de noviembre de 2005, la señora Wanda Lugo de Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos y Servicios Generales, suscribió una comunicación dirigida al señor Luis Santiago, Presidente de la Unión, la cual, en lo pertinente, indica lo siguiente:

Usted sometió una querella del empleado Birmaik Quiñonez y no hay evidencia de que hubo una querella en primer paso. Agradeceré que de ser así nos haga llegar la evidencia de que la documente.

Aún cuando la querella no sea procesal pasamos a responder la reclamación de un "overtime" que a nuestro entender no procede. Como es de su conocimiento, pues tanto usted como el empleado Birmaik Quiñonez trabajan en la

---

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 1 - Patrono

Destilería para cumplir con las necesidades de vacaciones, enfermedad, adiestramiento (dentro y fuera de la compañía), los turnos de doce horas en la Destilería se han llevado a cabo sin que hasta el día de hoy surgiera una reclamación de esta naturaleza.

Entendemos que el origen de la misma tiene que ver con la asignación de un empleado al área de Clarificación en la que desde un principio ha demostrado su inconformidad, pero al día de hoy no hay una razón que lo justifique. Sin embargo, se le ha explicado en varias ocasiones las razones desde el punto de vista de negocio, cómo con estos cambios se busca no afectar el buen y normal funcionamiento de la empresa, pero su receptividad es nula.

Como es de su conocimiento Birmaik estuvo en readiestramiento desde el lunes, 24 de octubre de 2005 en su turno regular, incluso se realizó un cambio de horario a petición del empleado. Como bien usted sabe para poder llevar a cabo ese adiestramiento el personal del área de destilación está en horarios de 12 horas. Este será el horario de trabajo en el área de destilación mientras dure el adiestramiento del empleado Oscar Babilonia en esta área. Tal como ha sido en el pasado una vez Oscar esté adiestrado comenzarán los turnos regulares de 8 horas en destilación, tal como están las otras áreas del proceso.<sup>6</sup>

El 15 de noviembre de 2005, mediante la Solicitud para Designación o Selección del Árbitro, la Unión radicó la querrela en el foro de arbitraje. En la misma alegó que “el tiempo extra que surge en la Destilería no se está otorgando según el Convenio Colectivo. Artículos IX - Jornada de Trabajo y Artículo XX - Derechos de Antigüedad”. La Unión solicitó como remedio “que se paguen las horas extras”.

---

<sup>6</sup> Exhibit Núm. 2 - Patrono



## V. PLANTEAMIENTOS DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Sostuvo el Patrono que la presente querella no es procesalmente arbitrable, toda vez que la Unión no cumplió con el Primer y Segundo Paso del procedimiento de Quejas y Agravios del Artículo VIII del Convenio Colectivo, supra.

Específicamente, señaló que la Unión no demostró satisfactoriamente que se cumplió con la Sección 3 del Primer Paso del trámite de querellas relacionado con la radicación del asunto o queja de parte del Querellante ante su supervisor inmediato. Que el señor José Miguel Class, actualmente Auxiliar de Destilería, a la fecha en que surge la presente querella era el supervisor inmediato del Querellante. Que éste nunca recibió información alguna de parte del Querellante o de algún oficial de la Unión sobre la presente reclamación.

Además, que la Unión tampoco cumplió con la Sección 4 del Segundo Paso del procedimiento de querellas, al no exponer por escrito los datos del incidente en el cual se basa la reclamación ni establecer las secciones del Convenio Colectivo, alegadamente, infringidas, y la propuesta de la Unión o del Querellante sobre la solución buscada. Que en el formulario sometido por la Unión correspondiente al Segundo Paso de la querella, la Unión debió incluir, mas no incluyó, los días y horas que, alegadamente, le correspondían al Querellante.

Señaló, además, el Patrono, que el Querellante carece de "standing" (legitimación activa), para presentar una querella sobre un reclamo de tiempo extra por razón de antigüedad en el turno de trabajo, a tenor con la Sección 10 del Artículo

IX, del Convenio Colectivo, supra. Ello debido a que el Querellante no se encontraba laborando en el turno de trabajo donde surgió la necesidad de trabajo en tiempo extra.

El Patrono, como parte de su prueba, sometió el testimonio de la señora Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos. Ésta indicó que al recibo del formulario del Segundo Paso de la Unión, se comunicó con el señor Reinaldo Cruz, en aquel entonces Director de la Compañía y con el señor José M. Class, supervisor del Querellante, así como con el resto de los supervisores de toda la Compañía, para determinar si hubo un Primer Paso de la querella. Que le informaron que no surgió un primer paso de la querella.

Declaró que envió una comunicación a la Unión señalando que no existía evidencia que documentara que se dio el Primer Paso de la querella, por lo que solicitaba le enviaran documentación sobre la misma. Que la Unión no contestó ni envió documento alguno.

Además, que el Segundo Paso de la querella no expone todos los datos del incidente, refiriéndose a las fechas y horas sobre las cuales se basa el reclamo de tiempo extra. Que dicha información le es necesaria para determinar qué asunto se sometió, cuándo ocurrieron los hechos, y si se cumplió con el término establecido en el Convenio Colectivo de cinco (5) días desde el momento en que ocurren los hechos a tenor con lo dispuesto en la Sección 4 del Artículo VIII, supra.

La Unión por su parte, señaló que se cumplió con lo acordado en el Convenio Colectivo para el Primer Paso del trámite de la presente querella. Que a tenor con el mismo, el Primer Paso no requiere que sea por escrito ni se corrobore por escrito. Que en días previos al 24 de octubre de 2005, el Querellante se comunicó, verbalmente, con su supervisor, el señor José Miguel Class, para informarle que alegaría el tiempo extra del Área de Destilación, por entender que por antigüedad le corresponde. Que para dicho tiempo surgió una reunión entre las partes, en la cual el Querellante estuvo presente, para discutir varios asuntos, entre éstos el asunto planteado por éste. Que en dicha reunión se encontraban, además, el Director de la Compañía, el supervisor José Miguel Class y el Presidente de la Unión. Que el asunto quedó pendiente entre las partes.

Señaló, además, que se cumplió con el Segundo Paso de la querella. Que tal y como se requiere en el procedimiento de Quejas y Agravios, según se desprende del documento para el Segundo Paso, se incluyó los datos pertinentes a la querella, los artículos y las secciones del Convenio Colectivo, correspondientes, sobre los cuales se basa la misma, y la solución buscada. Que del documento sólo se excluyó aquella información o datos que están bajo el control exclusivo del Patrono, como lo son los días y horas extras que le negaron al Querellante. Que el Convenio Colectivo no requiere para el Segundo Paso que se especifique cada detalle de la querella, sólo aquellos datos pertinentes.

Además, que a tenor con el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, la querrela a radicarse al foro de arbitraje no requiere que contenga cada particularidad o datos específicos de la misma para su radicación.

La Unión presentó el testimonio del señor José Antonio Rosario, Auxiliar de Destilería. Éste declaró que estuvo presente en la reunión que se llevó a cabo unos días previos al 24 de octubre de 2005. Que en la misma se discutió el reclamo del Querellante sobre el tiempo extra del Área de Destilación, el cual le corresponde por tener mayor antigüedad.

## **VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE ARBITRABILIDAD**

Nos corresponde determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente, en atención al Primer y Segundo Paso del procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

A tenor con la Sección 3, del Artículo VIII, supra, del Convenio Colectivo, para el Primer Paso del trámite de querrela, cualquier querellante (empleado) puede llevar ante su supervisor inmediato cualquier asunto por el cual se sienta agraviado. Esto puede ser de forma verbal entre el empleado y el supervisor, quienes en dicha etapa trataran de resolver el asunto. Indicándose, además, que el empleado podrá solicitar la presencia del delegado.

El Querellante declaró que se reunió con su supervisor para dejarle saber su reclamación. Por el contrario, el supervisor del Querellante, José Miguel Class, afirmó en su testimonio que no hubo un Primer Paso de parte del Querellante.

Fue estipulado entre las partes, con respecto al Primer Paso de la querrela, que el mismo no tiene que ser por escrito, ni tiene que haber una corroboración por escrito o efectuarse una minuta sobre cuándo el Primer Paso se llevó a cabo, su contenido, o si se cumplió o no con dicha etapa.

Del lenguaje de la Sección 3, Artículo VIII, supra, tampoco se desprenden qué términos de tiempo de prescripción se requieren, dentro de los cuales el asunto debe presentarse ante el supervisor y sea discutido entre éste y el empleado, entre otros.

Al considerar testimonios, claramente, conflictivos entre sí, no existe una fórmula sencilla para separar una versión de la otra. Hay, sin embargo, varios factores a considerar por el árbitro para una determinación de credibilidad que incluye aspectos referentes a la manera que el testigo se comporta (demeanor), la percepción individual de la verdad, su percepción de la memoria, el carácter de su testimonio, la capacidad del individuo de relatar lo observado o de comunicar las realidades externas fuera de influencias del interés o prejuicio personal, entre otros.

Todo intento de separar un testimonio creíble de aquel que no merece credibilidad alguna es siempre una tarea difícil, tomando en consideración los elementos, previamente señalados. Ambas partes pueden tener intereses personales, predilección personal o sentir animosidad y estar influenciados por ellas, ya consciente o inconscientemente. En tales casos, le corresponde al árbitro examinar con mayor escrutinio cada testimonio en sus méritos, y llegar a la mejor conclusión dados los hechos ocurridos. Más cuando de dicho escrutinio no se puede llegar a una

conclusión, se recurre a otra evidencia que arroje más luz sobre el asunto. Es por eso que para que un testimonio sea persuasivo conviene la debida corroboración del mismo.<sup>7</sup>

Sin embargo, de la prueba surge que para ese Primer Paso, tal y como fue estipulado entre las partes, no hubo ningún tipo de comunicación escrita del mismo o evidencia testifical sobre el trámite de la querella en esa primera etapa que de alguna forma corrobore que la misma se llevó acabo, con excepción del testimonio del empleado José Antonio Rosado. Dicho testimonio, si bien parece confirmar la posición de la Unión, el mismo no es muy preciso, específicamente, con respecto a cuándo surge la querella ante el Patrono.

El testigo de la Compañía, José M. Class, señaló que el procedimiento de la Compañía para el manejo de las querellas consiste en que al recibo de la querella en el Segundo Paso, la Oficina de Recursos Humanos investiga con todos los supervisores de la Compañía para cerciorarse si el Primer Paso se llevó o no a cabo.

Además, la señora Wanda Moreno, de la Oficina de Recursos Humanos y también testigo del Patrono, declaró que al recibo del Segundo Paso de la querella, se investiga con los supervisores de la Compañía si hubo el Primer Paso, solicitando toda la información relacionada a la misma. Que esto es necesario para propósitos de conocer cuándo ocurrieron los hechos, a partir de los cuales comienza el término de los cinco (5) días establecidos en el Convenio Colectivo para la presentación ante el

---

<sup>7</sup> Marvin F. Hill & Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 2nd. Ed., 1987, Pag. 128 et al; Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th. Ed., 2003, Pag. 413 et al.

Patrono de la querrela por escrito en la segunda etapa. Sin embargo, del mecanismo acordado por las partes en el Convenio Colectivo para el trámite de las querellas no se desprende el procedimiento indicado por el Patrono ni la prueba refleja que dicho procedimiento es el que utilizan las partes para el manejo de las querellas.

El procedimiento de quejas y agravios, acordado y escrito por las partes, en el Convenio Colectivo, es el mecanismo que éstas diseñaron, mediante el cual establecen las normas y términos de tiempo de prescripción a seguir para el trámite o manejo de las querellas que puedan surgir como parte de la administración del Convenio Colectivo. El mismo es de cumplimiento estricto.

Sin embargo, en el presente caso, el procedimiento de quejas y agravios que acordaron las partes no provee los datos necesarios para que se conozca que ese Primer Paso del procedimiento de Quejas y Agravios se efectuó debidamente o para que la querrela pueda o no ser elevada a un segundo nivel, de darse tal circunstancia.

Por otro lado, en la comunicación del 7 de noviembre de 2005, suscrita por la señora Moreno y dirigida a la Unión, donde se solicitó a la Unión que presentara evidencia escrita (documentación) que corroborara que hubo un Primer Paso, lo cual no fue lo acordado entre las partes para el procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 3, Artículo VIII, supra, se desprende que pese a entender el Patrono que la querrela no procedía procesalmente, en su primer paso, optó por contestar a la misma. En su respuesta, el Patrono hizo referencia a que entendía el origen de la reclamación que interpuso la Unión sobre el caso del Querellante e hizo una serie de

alegaciones sobre dicha reclamación, a saber: **“...aún cuando la querella no sea procesal pasamos a responder la reclamación de un “overtime” (tiempo extra) que a nuestro entender no procede... entendemos que el origen de la misma (querella) tiene que ver con la asignación de un empleado al área de Clarificación, en la que desde un principio ha demostrado su inconformidad...**

Si bien las expresiones del Patrono no, necesariamente, corroboran la versión del Querellante, si arrojan dudas ante el árbitro sobre si el Patrono conocía o no la reclamación del Querellante para el Primer Paso. Por otra parte, podrían interpretarse como una renuncia voluntaria a obviar la no arbitrabilidad de la querella, debido al alegado incumplimiento de la Unión del Primer Paso.

Por lo tanto, respecto al cabal cumplimiento de las partes para el Primer Paso del procedimiento de querellas entre éstas, estamos impedidos de determinarnos a favor de una u otra sobre el planteamiento de falta de arbitrabilidad de la querella en el Primer Paso de la querella.

Para el Segundo Paso de la querella, el Convenio Colectivo dispone que de no llegarse a un acuerdo en la primera etapa, el querellante o la Unión presentará por escrito la querella, exponiendo los datos del incidente que originan la querella y las disposiciones del Convenio Colectivo sobre los cuales basa su reclamación ante la Compañía, además, del remedio que solicita.

Es la posición del Patrono que la Unión en su exposición sobre los datos del incidente no incluyó información específica sobre los días y número de horas de



tiempo extra que reclama, por lo que los mismos están incompletos y no cumple con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

En el formulario para el Segundo Paso, que la Unión sometió para el 1 de noviembre de 2005, en el espacio para que se indique cuál es la querrela de la Unión, surge que la misma trata sobre una reclamación de horas extras en el Área de Destilería, por entenderse que la Compañía violó el Convenio Colectivo al no respetar el derecho de antigüedad del Querellante, dado que el "overtime" (tiempo extra) lo estaba trabajando otro empleado. Se incluyó las disposiciones que entiende la Unión son de aplicación a su reclamación, así como la solución buscada, la cual consistía en el pago al Querellante de las horas extras que fueron trabajadas en el Área de Destilería, y que alegadamente, tenía derecho a devengar.

De la Solicitud para Designación o Selección del Árbitro de fecha 15 de noviembre de 2005, que obra en autos, en el espacio correspondiente para que se ofrezca una breve descripción de la querrela, la Unión señaló que reclamaba el tiempo extra que surgió en el Área de Destilería, por no otorgarse según el Convenio Colectivo, y solicitaron como remedio que se paguen las horas extras.

Ciertamente, al que reclama salarios por horas extras no satisfechas, le incumbe demostrar mediante preponderancia de la prueba, no solo que realizó labor en exceso de la jornada diaria, sino también el número de horas extras por él trabajadas.<sup>8</sup> Por lo tanto, para que la Unión pueda prosperar en su reclamación está

---

<sup>8</sup> Marchán v. Eguen Otazabal, 44 D.P.R. 408 (1933); Vélez v. Royal Bank, 65 D.P.R. 967 (1946); Sierra v. Eastern Sugar Associates, 71 D.P.R. 888 (1950).

sujeta a presentar prueba suficiente que así lo demuestre, esto es, es un asunto de prueba.

Si bien podríamos considerar que en la exposición de datos del incidente, que la Unión entendió eran los pertinentes a su reclamación, no se incluyó una información específica, que podría, a su vez, considerarse pertinente y necesaria para el Patrono responder a la querella, lo cierto es que el Patrono mediante la carta del 7 de noviembre de 2005, respondió a la misma a base de los datos provistos por la Unión.

Lo anterior, nuevamente, arroja dudas ante el árbitro, en cuanto a la información provista por la Unión, si fue suficiente para el Patrono, no solo para reconocer que hubo un Primer Paso de la querella, sino para responder en el Segundo Paso de la misma.

Es norma arbitral, a base del criterio establecido a raíz de la Trilogía de United Steelworkers del 1960, que en casos de dudas sobre la arbitrabilidad de una querella, se favorece la opción que contribuya a permitir la arbitrabilidad de la misma.<sup>9</sup>

Por lo tanto, entendemos que la querella, en su aspecto procesal, es arbitrable.

Por otra parte, el Patrono señaló que el Querellante carece de legitimación activa, esto es, no cumple con los requisitos exigidos sobre la capacidad jurídica que debe tener en la presente controversia.

---

<sup>9</sup> Elkouri, *supra*, Pág. 286-87.

Según el Diccionario de Términos Jurídicos, el concepto de “standing” o legitimación activa, significa la capacidad de una persona para instar un pleito ante los tribunales.<sup>10</sup> El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una parte demandante posee legitimación activa si se cumplen los siguientes requisitos: (1) la parte que reclama ha sufrido un daño claro y palpable; (2) el daño es real, inmediato y preciso, no abstracto o hipotético; (3) existe un nexo causal (relación causal razonable) entre la causa de acción que se ejercita y el daño alegado, y, finalmente; (4) la causa de acción surge al amparo de la Constitución o de alguna ley.<sup>11</sup>

El Convenio Colectivo, en su Artículo VIII, de Quejas y Agravios, Sección 3, supra, dispone que cualquier querellante (entendiéndose empleado) puede llevar a su supervisor inmediato cualquier asunto por el cual se sienta agraviado. El Convenio Colectivo, así acordado por las partes, define y establece los parámetros de lo que va a constituir una querrela o controversia que plantee el empleado. A tenor con dicho lenguaje aquel empleado cubierto por la unidad apropiada, bajo el Convenio Colectivo, puede presentar ante el Patrono cualquier asunto que entienda perjudica sus derechos a tenor con el mismo.

Entendemos que el Querellante tiene la capacidad jurídica, en atención a las definiciones, anteriormente expresadas, para presentar una querrela al amparo del Convenio Colectivo, toda vez que es empleado cubierto por la unidad apropiada bajo

---

<sup>10</sup> Diccionario de Términos Jurídicos, 3ra Ed., 2000, a la pág. 351.

<sup>11</sup> P.P.D. v. Gobernador, 139 D.P.R. 643 (1995); Hernández Torres v. Hernández Colón, 131 D.P.R. 593; Acevedo Vilá v. Meléndez Ortiz, 2005 WL 1348460; Asociación de Maestros de Puerto Rico v. Secretario de Educación, 94 JTS 145

el Convenio, que presenta un reclamo al amparo de las disposiciones del mismo, cuya legitimidad, en términos de los derechos que entiende le fueron violados, dependerá de la prueba que así pueda sostenerlos.

### VIII. MÉRITOS DE LA QUERELLA

La presente controversia trata sobre una reclamación de tiempo extra ("overtime"), según fue estipulado por las partes.

Es la posición de la Unión que al Querellante le correspondía el pago del tiempo extra que surgió en el Área de Destilación, por razón de antigüedad. Que el Patrono, en perjuicio del derecho de antigüedad del Querellante, permitió que otro empleado (Sergio Cardona) del Área de Destilación, de menor antigüedad al Querellante, trabajara el turno de doce (12) horas que generó tiempo extra.

Por su parte, indicó el Patrono que el Querellante no es el empleado de mayor antigüedad del puesto de Operadores de la Destilería de la Compañía, siendo éste el empleado Héctor Rojas, quien comenzó a trabajar para la Compañía el 23 de agosto de 1979.<sup>12</sup> Que, además, a la fecha de los hechos, el Querellante no era el empleado de mayor antigüedad trabajando en el Área de Destilación, al momento que surgió el turno de doce (12) horas. Que según lo reclamado por el Querellante, y a tenor con el Artículo IX, Sección 10, supra, éste está impedido de reclamar el derecho por antigüedad, toda vez que no estuvo presente en el turno en el que surgió la necesidad de trabajar horas extras en el Área de Destilación.

---

<sup>12</sup> Exhibit Núm. 3 - Conjunto

Indicó, además, el Patrono que a tenor con el Artículo XVII, Sección 4, sobre Diferencial de Turno en Destilería, infra, el Convenio Colectivo contempla los turnos de doce (12) horas cuando se trabaja en la Destilería (Compañía), de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. Dicho articulado en lo pertinente dispone lo siguiente:

Cuando un empleado regular en turnos de la Destilería trabaje **de 6:00 p.m. del domingo a las 6:00 a.m.** del lunes, se pagará ocho (8) horas regulares, cuatro (4) adicionales por ser domingo y cuatro (4) dobles en exceso de ocho para un total de 20 horas.

Además, el Artículo IX, Sección 11, indica lo siguiente:

La Compañía se reserva el derecho de cambiar los horarios establecidos,...

Señaló el Patrono que por razón de las necesidades de operación de la Compañía, y según fue admitido por el propio Querellante, a éste se le ubicó en el Área de Clarificación para realizar unas labores a tenor con su experiencia en las mismas. Que el Convenio Colectivo, Artículo XVII, Sección 3, supra, establece la facultad del Patrono de mover el personal a realizar otras labores. Además, el Artículo IX, Sección 8 Procedimiento, sobre Distribución de Horas Extras, supra, dispone que "cuando sea necesario trabajar horas extras, se le requerirá a los empleados **asignados al área de trabajo donde surja el mismo.**" El Querellante, para cuando surgió el tiempo extra en el Área de Destilación, se encontraba asignado a otra área de trabajo. Que a tenor con el memorando del 21 de octubre de 2005, se informó a los Operadores de Destilería sobre los cambios de itinerario en el Área de Destilación que incluía establecer un turno de doce (12) horas en dicha área, a partir

del 24 de octubre de 2005. Que debido a las necesidades de la Compañía se programó un turno de doce (12) horas, de lo cual la Unión fue informada.

#### **IX. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA**

De la prueba presentada se concluye que el Querellante no tiene derecho a lo reclamado. Veamos.

Del Artículo IX, Sección 10, supra, claramente, se desprende que el empleado que se encuentre presente en el turno donde surja la necesidad de tiempo extra, tiene derecho a reclamar el mismo por razón de mayor antigüedad. En el presente caso, el Querellante no demostró que era el empleado de mayor antigüedad laborando en la Destilería, o de mayor antigüedad en el Área de Destilación al momento de surgir el tiempo extra en dicha área, ni se encontraba presente en el turno de doce (12) horas del Área de Destilación cuando surgió el mismo. Éste se encontraba trabajando un turno regular en el Área de Clarificación al momento de surgir el turno de doce (12) horas en el Área de Destilación que generó el tiempo extra.

De la prueba, además, surge que, a tenor con la discreción que le confiere el Convenio Colectivo, Artículo XVIII, Sección 3, supra, el Patrono estaba facultado para mover el Querellante del Área de Destilación a la de Clarificación, a base de las necesidades operacionales del negocio, lo cual no fue controvertido por la Unión ni está en disputa en el presente caso. La Unión nunca se querelló por el movimiento de personal y/o los cambios de turno de trabajo en el Área de Destilación.

El aquí Querellante, Birmaik Quiñónez, pretende el pago de un tiempo extra que fue trabajado por otro empleado en un turno y área de trabajo donde el Querellante no se encontraba presente, a base de un derecho de antigüedad. Para efectos de la prueba, la Unión no demostró qué tiempo extra surgió en el Área de Destilación, las horas extras no satisfechas ni el periodo de tiempo que dicha reclamación cubre.

Entendemos que el Patrono no estaba obligado a tener en cuenta al Querellante al momento de adjudicar trabajo en tiempo extra, toda vez que no estaba desempeñando la función o actividad donde surgió el trabajo en tiempo extra, esto es, no se encontraba presente en el turno y área de trabajo donde surgió dicho tiempo extra.

Por lo tanto, a tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### **X. LAUDO**

La querella es arbitrable en su aspecto procesal. El Querellante Birmaik Quiñónez, no tiene derecho a reclamar horas extras surgida en el Área de Destilación de la Compañía.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 7 de marzo de 2007.

---

**ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**  
**Árbitro**

**CERTIFICACION**

Archivada en autos hoy 7 de marzo de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS R. SANTIAGO  
PRESIDENTE  
UNIÓN UAW-LOCAL 2415  
CALLE ANTARES FT-13  
IRLANDA HEIGHTS  
BAYAMÓN PR 00956

LCDO VÍCTOR M. BERMUDEZ PÉREZ  
URB VILLA ANDALUCIA  
A-22 CALLE RONDA  
SAN JUAN PR 00926

SRA IRAIDA OJEDA  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
BACARDI CORP  
PO BOX 363549  
SAN JUAN PR 00936-3549

LCDO. JOSE A. SILVA COFRESI  
FIDDLER GONZALEZ Y RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

---

**YESENIA MIRANDA COLON**  
**Técnica de Sistema de Oficina III**