

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. 754-5310 - fax 756-1115

**PEPSIAMÉRICAS**  
**(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE**  
**PUERTO RICO, LOCAL 901**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-08-2121**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD**  
**SUSTANTIVA EN QUERELLA**  
**POR DESPIDO**

**ÁRBITRO:**  
**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 13 de agosto de 2010.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 24 de septiembre de 2010, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el **Patrono** o la **Compañía** compareció el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, Asesor Legal y Portavoz.

Por la Unión compareció el Lcdo. José A. Cartagena Morales, Asesor Legal y Portavoz.

Las partes del caso de autos no acordaron la Sumisión del caso.

El Patrono presentó el siguiente Proyecto de Sumisión:

“Determinar, conforme a derecho, si esta reclamación es arbitrable sustantivamente en vista de que a la fecha del despido de Gamalier Sánchez en marzo de 2008, no exista Convenio Colectivo entre las partes, pues el Convenio estuvo vigente desde el 19 de junio de 2004 al 17 de junio de 2007, y tras expirar, el Patrono notificó a la Unión que el mismo quedaba sin efecto”.

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII- Sobre La Sumisión-en su Inciso b<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

---

<sup>1</sup> b) 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

## II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si la querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente o no.

De no serlo que se desestime la querrela. De serlo, que se cite el caso de autos para verse en sus méritos.

## III. DISPOSICIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES AL CASO

**Convenios Colectivos entre PepsiAméricas Inc. y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901.**

**Convenio Colectivo del 19 de junio de 2004 al 16 de junio de 2007.**

### ARTÍCULO 30 - TÉRMINOS DEL CONVENIO

Este convenio entrará en vigor el día 19 del mes de junio del 2004 y continuará en vigor por un período de tres (3) años, hasta el día 16 del mes de junio del 2007, el sábado antes del Día de los Padres. El convenio se extenderá automáticamente y entrará en vigor año tras año, a menos que con noventa (90) días ante la expiración una de las partes notifique a la otra por escrito sobre su deseo de enmendar y terminar el contrato. Dicha notificación no tendrá ningún efecto a menos que el mismo sea notificado personalmente por una de las partes a la otra o por vía certificada, con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

POR CONSIGUIENTE DAMOS FE DE ESTO mediante la firma por ambas partes, hoy día 24 del mes de junio del 2004.

---

Convenio Colectivo del 12 de octubre de 2008 al 11 de septiembre de 2010.

### **ARTÍCULO 30 – TÉRMINOS DEL CONVENIO**

Este convenio entrará en vigor el día 12 de mes de octubre de 2008 y continuará en efecto por un período de dos (2) años hasta el día 11 del mes de septiembre de 2010. El convenio será extendido automáticamente y estará en vigor año tras año a menos de que noventa (90) días antes de la fecha de su expiración normal, una de las partes notifique a la otra por escrito sobre su deseo para enmendar o terminar el contrato. Dicha notificación no tendrá ningún efecto a menos de que la misma sea entrega en persona por una de las partes o por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

POR ENDE, NOSOTROS CERTIFICAMOS LO SIGUIENTE mediante la firma de este convenio por ambas partes, hoy el día 9 del mes octubre, 2008.

#### **IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

Las partes acordaron que en el caso de autos se atendiera el asunto de la arbitrabilidad sustantiva previo a entrar a ver la controversia de caso en sus méritos.

Luego de examinados los hechos del caso de autos y la prueba desfilada, estamos en posición de resolver y así lo hacemos, le asiste la razón al Patrono y no a la Unión, veamos.

El Sr. Gamalier Sánchez en adelante denominado “el Querellante” era empleado de la Compañía y miembro de la Unión de Tronquistas. Este fue despedido en marzo de 2008.

El Convenio Colectivo entre las partes expiró el 16 de junio de 2007, llegada esa fecha el Patrono, le manifestó expresamente a la Unión que el Convenio Colectivo había expirado y que el proceso de Quejas y Agravios y Arbitraje había quedado sin efecto<sup>2</sup> (véase a tales efectos el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

No fue, sino posteriormente hasta el 12 de octubre de 2008 cuando las partes firmaron un nuevo Convenio Colectivo.

Por lo tanto como se puede observar, en el período comprendido entre el 16 de junio de 2007 hasta el 12 de octubre de 2008 no hubo Convenio Colectivo entre las partes.

Según surge de los hechos del caso de autos, este caso se trata de una terminación de empleo que ocurrió en un momento en que no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes, es decir que se dio en el vacío entre los dos (2) Convenios Colectivos mencionados.

---

<sup>2</sup> Véase la carta del 18 de junio de 2007 dirigida por el Sr. Andrew M. Kiningson, Vicepresidente de Relaciones Laborales de la Compañía al Sr. Germán Vázquez, Representante de la Unión, informándole sobre la expiración del Convenio Colectivo e indicándole que el proceso de Quejas y Agravios y Arbitraje quedó sin efecto. Este documento consta de dos (2) versiones, una en español y otra en inglés.

**Debemos señalar que esta es una situación en la que la jurisprudencia ha resuelto reiteradamente que no es, ni resulta arbitrable sustantivamente una querella como la del caso de autos, bajo la cláusula de arbitraje de un Convenio Colectivo claramente expirado.**

Es importante señalar que expirado el Convenio Colectivo, la cláusula de arbitraje continua teniendo vigencia pero solamente de forma cualificada. Es decir las partes continuarían obligadas a arbitrar solo querellas o disputas que se refieran a derechos que surjan del contrato expirado.

**La jurisprudencia arbitral ha sostenido, de manera reiterada, que aquellas disputas que hayan surgido fuera del período de vigencia de un Convenio Colectivo, no son arbitrables, a tenor con el mismo.** No obstante, dicha regla presenta su excepción en el caso de *Nolde Bros. v. Bakery & Confectionary Workers Unión*, 94 LRRM 2753 (1977). En este caso, la Honorable Corte Suprema de los Estados Unidos resolvió que las querellas relacionadas con un derecho adquirido durante la vigencia de un Convenio Colectivo sobreviven a la expiración del mismo.

Debemos señalar que una querella que se tramite luego de expirado un Convenio Colectivo surgiría bajo un contrato expirado solamente; **1.** si involucra hechos y ocurrencias que hubieran surgido antes de la expiración del contrato, **2.** que surja algún

derecho bajo el Convenio Colectivo o, 3. que bajo una interpretación de contrato, implicase una situación que sobreviviese la expiración del Convenio Colectivo.

Con relación a lo anterior ya se ha resuelto expresa y específicamente que el despido de un empleado no cae bajo ninguna de estas tres (3) categorías. A estos efectos véase los casos de *Indiana Michigan Electric*, 284 NLRB 53, 125 LRRM 1097 (1987); *Nolde Bros, Inc. v. Local #358*, 430 US 243 (1977) y *Litton Financial Printing Dist. v. NLRB*, 501 US 190(1991).

**Tanto en el caso de Indiana Michigan como en el caso de Litton, supra, se resolvió que las querellas sobre despidos y su justificación no son arbitrales sustantivamente bajo la cláusula de arbitraje de un Convenio Colectivo cuando se trata de despidos que han acontecido luego de su expiración.** Por otro lado, en el caso de *Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Unión 238 v. CRST*, 122 LRRM 2993, citado con aprobación en la decision del caso de Indiana Michigan, la que fuera luego citada por el Honorable Tribunal Supremo Federal en el caso de Litton, supra, se resolvió expresamente que una querella sobre despido injustificado de un empleado que ocurrió más de un año luego de expiración del convenio no era arbitrable sustantivamente pues no surge bajo un convenio expirado. En el caso de autos no hay duda alguna de que aplica la normativa de estas doctrinas antes señaladas.

El caso que nos ocupa trata sobre la cesantía del Querellante ocurrida en marzo de 2008. A esa fecha el Convenio Colectivo que existía entre estas partes, había expirado desde el 16 de junio de 2007. En consecuencia la cesantía del Querellante ocurrió posterior a la fecha de vencimiento del Convenio. Así las cosas, ausente un Convenio Colectivo que obligue a las partes a someterse a un procedimiento de arbitraje, y no tratándose la presente controversia sobre derechos adquiridos, resulta forzoso concluir que la controversia objeto del caso de autos, no es arbitrable sustantivamente. Nos reiteramos en que, ante la ausencia de un Convenio Colectivo, a la fecha del despido, la querrela no es arbitrable sustantivamente.

Resolver lo contrario bajo el estado de derecho vigente significaría a nuestro entender extender más allá de lo que las partes han convenido, la validez y la vigencia de una cláusula de arbitraje.

Refiriéndose a este punto en particular el Tribunal Supremo Federal en el caso de *Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Unión 238 v. CRST*, supra, indicó a los fines de negar la arbitrabilidad a una querrela de despido o terminación de empleo bajo estas condiciones, lo siguiente:

“...To find that this grievance (en dicho caso el despido de un empleado) ‘arises under the contract’ “i.d. at 249, 97 S.C.T. 1071, would give these words a much broader meaning than we believe the Nodle Court ever intended. This interpretation “would mean that parties to a collective bargaining



agreement will be presumed to intend that any dispute arising between them years or even decades after the expiration of the agreement would be arbitrable.” ...

[...]

(w)e conclude that Ottaway’s discharge is not arbitrable”.

Resolvemos que no existe base en los Convenios Colectivos que permita extender una arbitrabilidad sustantiva a la presente querrela de terminación de empleo ocurrida meses después de expirado el Convenio Colectivo entre las partes y meses antes de que dichas partes pudieran pactar y otorgar el posterior. Como hemos señalado anteriormente, se trata de una reclamación de terminación de empleo, cesantía o despido de un empleado que a la fecha en que el mismo ocurrió había expirado el Convenio Colectivo entre las partes.

En resumen, tanto los hechos, como la decision de terminación de empleo ocurrieron cuando sencillamente no había Convenio Colectivo vigente, por lo tanto no había cláusula de arbitraje, ni tampoco estipulación alguna,, anterior ni posterior para que los hechos de este caso fuesen específicamente cubiertos por dicha clausula. Ante esta situación factica la normativa jurisprudencial aplicable es que este caso no es arbitrable sustantivamente. Véase a tales efectos los casos de *Indiana Michigan, Litton, y Chauffeurs, supra*.

En atención a los hechos del caso de autos, la prueba desfilada, así como la normativa y el derecho vigente aplicable, procede que resolvamos que la querella objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente y procede por lo tanto desestimarla. A tenor con el análisis anterior procede que emitamos el siguiente:

### LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente.

Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de noviembre de 2010.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**  
**ÁRBITRO**

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 3 de noviembre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS  
DIRECTORA DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SRA ADRIANA GARCÍA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
PEPSIAMÉRICAS INC  
PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO JOSÉ A CARTAGENA  
EDIF MIDTOWN STE 204  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO CARLOS A PADILLA VÉLEZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**