

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

**BACARDI CORPORATION
(COMPAÑIA O PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-09-2505

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚMERO: A-09-2506

SOBRE:

**ARBITRABILIDAD PROCESAL,
ARTÍCULO VII QUEJAS Y AGRAVIOS**

CASO NÚMERO: A-08-308

SOBRE:

**RECLAMACIÓN SALARIAL POR
TIEMPO NO TRABAJADO EL 17 DE
JULIO DE 2007**

ÁRBITRO:

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 23 de enero de 2009¹, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

¹ La vista originalmente estaba pautada para el 21 de enero de 2009. No obstante, la misma fue re-señalada por el Árbitro para el viernes, 23 de enero de 2008, debido a razones personales, de gran envergadura y fuera de nuestro control.

Por la **BACARDÍ CORPORATION**, en adelante, la Compañía o el Patrono, comparecieron el Lcdo. José Alfredo Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Wanda Lugo de Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos; el Sr. Efraín Segarra, Facilitador de Producción y Mantenimiento.

Por la **UNIÓN INTERNACIONAL UAW, LOCAL 2415**, en adelante, la Unión o la UAW, comparecieron el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Nolasco Desiderio, Presidente Local 2450; el Sr. Edwin Rivera, Representante Internacional. También comparecieron los empleados Pedro Serrano y Fernando Maldonado, querellantes.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso. Por lo tanto, cada una presentó sus respectivos proyectos de sumisión:

Por la COMPAÑÍA:

Determinar si la querrela es o no arbitrable; de determinarse que es arbitrable, determinar si la Compañía cumplió o no con el Convenio Colectivo vigente entre las partes al detener el trabajo de los querellantes entre las 2:00 p.m. y 2:30 p.m el 17 de julio de 2007.

Por la UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al ordenarle a los empleados Fernando Maldonado, Joaquín Matos, Pedro Serrano, Jaime Rivera y Efraín Alicea que no trabajaran varias horas extras, pero dejando a otros empleados a quienes no les correspondía dicho trabajo trabajaran.

De haber violado el Convenio Colectivo que el Honorable Árbitro determine el remedio correspondiente, incluyendo el pago de las horas extras no trabajadas.

CONTROVERSIA A DILUCIDAR

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, resolvemos² que el asunto a dilucidar en el presente caso es:

Determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantiva y procesalmente.

De determinarse que es arbitrable, determinar si la Compañía cumplió o no con el Convenio Colectivo vigente entre las partes al detener, por razones de seguridad, el trabajo de los querellantes entre las 2:00 p.m. y 2:30 p.m. el 17 de julio de 2007.

El Árbitro proveerá el remedio apropiado.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 4 de mayo de 2009, al vencer el término prorrogado por el Árbitro, a petición de la Unión, y sin oposición del Patrono. Recibimos sendos alegatos escritos: estamos en posición de resolver.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO VIII QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 (...)

Sección 2 (...)

Sección 3 Primer Paso (...)

Sección 4 Segundo Paso (...)

² El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV (b) - Sumisión, dispone que: 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.

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 presentar los datos del incidente en el cual se basa la reclamación; debe especificar la sección o secciones del convenio colectivo 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 paso número uno, la querella por escrito en el paso número dos debe ser presentada dentro de los siete (7) 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 dentro del límite de tiempo prescrito, el asunto será considerado definitivamente arreglado y/o que se ha desistido de la querella. El Director de Recursos Humanos tendrá siete (7) días laborables después del recibo de la querella o agravio quedará resuelta a favor de la otra parte sin necesidad de ir al tercer paso.

(Énfasis nuestro).

CONTENCIÓN DE LAS PARTES SOBRE LA ARBITRABILIDAD

A. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA DE LA QUERELLA

OPINIÓN

El Patrono de referencia, en su alegato escrito al Árbitro, señaló que la controversia ante nuestra consideración no era arbitrable sustantivamente. No obstante, sobre el asunto de arbitrabilidad sustantiva de la querella no es mucho lo que habremos de señalar, toda vez que el Patrono no levantó dicho asunto en la vista de arbitraje ante el Árbitro y la Unión. Por lo tanto, no atenderemos dicho asunto sino para declarar improcedente dicho planteamiento y, por consiguiente, arbitrable

sustantivamente la querrela instada por la Unión. Este Árbitro le concedió a las partes la oportunidad para que presentaran alegatos escritos en apoyo de las defensas que hubieran levantado en la vista de arbitraje. Pero las defensas levantadas eran las que oportunamente fueron debidamente presentadas en la vista que se les concedió a las partes para presentar su caso. En autos, el Patrono, donde único y por primera vez levantó el aspecto de la arbitrabilidad sustantiva de la querrela radicada por la Unión fue en el alegato escrito que nos presentó el 17 de marzo de 2009. No la presentó ante el Árbitro y la Unión en la vista que se efectuó a esos fines para que la Unión tuviera el debido conocimiento de dicho planteamiento y así pudiera replicar el mismo. Ello no ocurrió por lo que este Árbitro no contó con el beneficio de la posición de la Unión sobre ese asunto. Por lo tanto, opinamos que acceder a lo planteado por el Patrono en su alegato, de que desestimemos la querrela por razones sustantivas no levantadas al Árbitro en la vista ni a la Unión oportunamente, constituiría una indudable y clara violación del debido proceso de ley que este Árbitro está obligado a dar a las partes aquí en controversia. Proceder de dicha forma, sería contrario a derecho y laceraría los más elementales principios de la democracia industrial y colocaría a la Unión y a los miembros que ésta representa en un estado de indefensión. Las defensas que no se levanten oportunamente durante el transcurso de la vista, se entenderán renunciadas. Pues es en la vista y no en otra ocasión, salvo circunstancias especiales, el momento y lugar para que las partes puedan dar su versión de los hechos, presentar prueba, conainterrogar sobre los extremos declarados ante el juzgador de los hechos y el

derecho para que puedan ser debida y justamente adjudicados. En fin, en el proceso de ejercer el derecho a ser oído, le fue concedido a la Unión y al Patrono la oportunidad de presentar todo su caso en la vista del viernes, 23 de enero de 2008, más el Patrono guardó silencio sobre el asunto de la arbitrabilidad sustantiva que ahora trae. No es sino hasta el momento de presentar su alegato escrito, que nos lo plantea (cual carta sorpresa al Árbitro y a la Unión) que la querrella no es arbitrable sustantivamente. No daremos curso a dicho planteamiento.

De igual forma, nuestro Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIV- Sobre la Sumisión - inciso (d) dispone que:

En caso de que una parte alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. Sin embargo, el Árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias, una vez quede sometido el caso en su totalidad.

(Énfasis nuestro).

En autos, repetimos, el Patrono no sólo no lo planteó en la vista, que la querrella no era arbitrable sustantivamente sino que tampoco lo defendió allí, ni lo incluyo, como establece el Reglamento, en su proyecto de sumisión. Al decretar la querrella arbitrable sustantivamente, descartamos totalmente el mismo por ser improcedente y por estar a destiempo.

Es un principio arbitral bien arraigado que quien afirma tiene que probar y que el peso de la prueba corresponde a la parte que levanta la cuestión en

controversia³. En autos, el único planteamiento levantado en la vista fue el de la arbitrabilidad procesal.⁴ La arbitrabilidad sustantiva, que el Patrono planteó por primera vez en su alegato, no fue oportunamente levantado al Árbitro ni probado en ninguna de sus partes. En vista de todo lo antes dicho, emitimos el siguiente:

LAUDO

No procede el planteamiento de arbitrabilidad de la querella del Patrono. La querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente.

B. ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA

La Compañía sostiene que la querella presentada por la Unión no es arbitrable procesalmente porque no se cumplió con el Artículo VIII, sección 4, del Convenio Colectivo. Expresó que la Unión debió exponer en su querella toda la información necesaria para su procesamiento. Específicamente señaló que la Unión no suministró los nombres de los empleados que estaban reclamando la violación del Convenio Colectivo, y que ello constituía una querella con los datos insuficientes en violación de la disposición contractual señalada.

³Véase JRT v. Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1987). Resuelto está que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir la prueba correspondiente para probar los hechos esenciales a su contención. Regla 10.B - Evaluación y suficiencia de prueba 3 PFP, Pág. 19. "La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en controversia".

⁴Véase, en las páginas 5 a la 7 del Record Taquigráfico, la expresión del abogado patronal señalando que el planteamiento de arbitrabilidad era porque no se cumplió con unos de los pasos. Ello ante la intención de dicho abogado de señalarnos que era una arbitrabilidad en términos generales, lo cual fue oportunamente objetado por el portavoz sindical quien expresó que debía definir ante el Árbitro el tipo de arbitrabilidad que estaba levantando. Resolvimos que conforme la expresión del propio abogado patronal era una arbitrabilidad procesal.

La Unión, en cambio, señaló que la querrella es arbitrable procesalmente y que la Compañía conocía cuales eran los nombres de los empleados que reclamaban la violación del Convenio Colectivo. Expresó que la querrella radicada cumple con los términos contractuales acordados y que radicó correctamente su querrella al amparo del Convenio Colectivo.

OPINIÓN

Analizada la prueba, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, resolvemos que la querrella radicada es arbitrable procesalmente.

De su faz el Artículo VIII, sección 4, supra, dispone claramente los requisitos que las partes negociaron y acordaron en torno a la información que debían contener las querellas radicadas al amparo del procedimiento de quejas y agravios suscrito. En función de dichos requisitos establecieron que las querellas se deben presentar conteniendo: 1) los datos del incidente en el cual se basa la reclamación; 2) debe especificar la sección o secciones del Convenio Colectivo que se consideren violadas y, 3) debe proponer la solución buscada por el empleado querellante o por la Unión.

Todo lo anterior fue cumplido por la Unión al radicar su querrella, tal y como se desprende de los Exhibit 3 y 4 del Patrono, admitidos en la audiencia por este Árbitro, en donde la Unión clara y específicamente indicó a la Compañía los datos del incidente en el cual basó su reclamación, especificó los artículos o las secciones del Convenio Colectivo que consideró violadas y propuso la solución que interesaban los empleados querellantes y la Unión para resolver el caso.

Por otro lado, aunque la Compañía invoca que la Unión no siguió el proceso descrito al no indicar los nombres de los empleados que realizaron su reclamación, y que por tal omisión la querrela no era arbitrable procesalmente, es menester expresar que la Unión sí lo indicó a la Compañía en su reclamación, y que la Compañía sabía los nombres y quienes eran los empleados afectados en la querrela que se estaba discutiendo. La propia testigo del Patrono, la Sra. Wanda Lugo de Moreno, declaró y admitió a preguntas del abogado de la Unión que en realidad conocía los nombres de los empleados querellantes. Ésta discutió ampliamente los por menores y detalles de la querrela en cuestión en su carta de respuesta a la Unión del 24 de julio de 2007⁵. Véase, además, el Exhibit 2 del Patrono, que constituye la respuesta de la Compañía a la Unión, en donde ésta menciona por sus nombres a todos los empleados reclamantes. Concluimos, pues, a raíz de la prueba, que la Compañía sabía los nombres de los querellantes y que la Unión se los había informado desde el Primer Paso. De igual forma, también es menester señalar que de su faz, el Artículo VIII, sección 4, supra, no interpone como requisito específico la mención de los nombres de los empleados querellantes. Una ojeada a dicho articulado contractual respalda nuestra apreciación en tal sentido. No es necesario ni se impone dicha obligación de modo alguno. Es decir, la Unión podría radicar una querrela inclusive, por sí misma, si entiende que alguna disposición del Convenio es violada por la Compañía sin necesidad de que exista algún unionado quejoso o mencionar su nombre dentro del inicio del proceso. Basta con que la Unión, como representante exclusivo de los

⁵ Véase declaración en el Record Taquigráfico, página 24 a la 26.

unionados, entienda que la integridad del Convenio Colectivo está amenazada por el incumplimiento patronal para requerir que se cumpla cabalmente con lo acordado. Esta conclusión la basamos a tenor con la sección 4 señalada que establece, en lo pertinente, que: “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”. Como puede verse, la Unión sí podía radicar la querella sin mencionarle los nombres de los quejosos a la Compañía, lo cual no fue el caso, pues, ésta sí lo hizo. Concluimos que la Unión cumplió correctamente con su parte del acuerdo al radicar la querella, por lo que no procede el planteamiento patronal de arbitrabilidad procesal.

Por entender que lo anterior dispone del planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por la Compañía, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella presentada por la Unión es arbitrable procesalmente.

C. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

En el presente caso la Unión, en representación de los unionados querellantes, está reclamando el pago de dos (2) horas de trabajo del martes, 17 de de julio de 2007. Alega que el lunes, 16 de de julio de 2007, el Sr. Efraín Segarra, Supervisor del Área de Mantenimiento de la Compañía, citó a los querellantes para que trabajaran ese día 17 desde las 7:00 a.m. hasta las 4:00 p.m.. No obstante, dicho supervisor tomó la decisión de detener los trabajos programados entre las 2:00 p.m. y 2:30 p.m.

y les requirió a los querellantes que no trabajaran sus labores a partir de dicha hora. La Unión alega que la Compañía dejó trabajando hasta las 4:00 p.m. a otro personal con menos antigüedad que los querellantes. Expresó que la Compañía no tomó en cuenta ni respetó la antigüedad de éstos y que, por lo tanto, estaba obligada a mantener trabajando a los querellantes dicho día hasta que culminaran su día de trabajo, a las 4:00 p.m., lo que no hizo. Señaló que ante esta acción procede el pago solicitado del tiempo que no trabajaron los querellantes, debido a que no se les permitió terminar toda su jornada de trabajo, a pesar de tener más antigüedad que el otro personal y que estaban disponibles para trabajar dicho día feriado.

El Patrono, en cambio, sostuvo que no se violó el Convenio Colectivo y que la determinación de paralizar los trabajos hasta las 2:00 y 2:30 p.m. del Sr. Efraín Segarra, Supervisor del Área de Mantenimiento, fue por razones de seguridad, ya que las condiciones del tiempo requerían suspender los trabajos. Planteó que tales condiciones podían poner en riesgo a los empleados que laboraban en las áreas exteriores de la Compañía, por lo que a tenor con sus prerrogativas contractuales y del Artículo XXII sobre seguridad tomaron la decisión de suspender los trabajos.

Para probar su caso, la Unión presentó el testimonio de Wanda Lugo de Moreno, Vicepresidencia de Recursos Humanos; y al Sr. Pedro L. Serrano Santiago, Auxiliar de Mantenimiento y querellante.

La primera se reiteró en que realizó una investigación sobre el suceso y que de ésta se determinó que el Sr. Efraín Segarra, Supervisor del Área de Mantenimiento de la Compañía, actuó adecuadamente por razones de seguridad al suspender los

trabajos y tareas de aquellos empleados que estaban expuestos a las inclemencias del tiempo. El segundo, por su parte, declaró que los trabajos que realizaban él y el resto de los querellantes en el área de los calentadores de petróleo de la caldera eran totalmente bajo techo y no expuestos a las inclemencias del tiempo. Testificó también que cuando el Sr. Efraín Segarra le informó que se suspendían los trabajos por el resto del día, le expresó que la razón era que habían empleados haciendo bromas y dando chistes en el taller. De igual forma, afirmó que el día de los hechos en controversia habían empleados que realizaban diferentes tareas y reconoció que existían empleados que sí estaban expuestos a las inclemencias del tiempo y que era obvio que no se iban a estar mojando en el área.

El Patrono, por su parte, presentó como testigo al Sr. Efraín Segarra, Supervisor del Área de Mantenimiento de la Compañía. Éste testificó a preguntas del representante legal de la Compañía que comenzó a trabajar para ésta en mayo de 2000, como Operador de Clarificación. Expresó que actualmente ocupa la posición de Facilitador de Producción y Mantenimiento en el Área de Ingeniería y que entre sus deberes está planificar, coordinar, organizar, distribuir el trabajo entre los empleados a su cargo y supervisarlos, velar por que se cumplan con las normas y políticas de la Compañía y administrar el Convenio Colectivo.

Cuestionado sobre lo ocurrido el 17 de julio de 2007, señaló que los trabajos del día comenzaron a las 7:00 a.m. como de costumbre y que como a eso de las 12:00 - 12:30 comenzó a llover. Declaró que a esa hora los mecánicos del Departamento comenzaron a entrar al taller porque estaba lloviendo. Expresó que ya para la 1:00

p.m. el clima empeoró y que mientras los empleados se encontraban dentro del taller tomando el receso de las 2:00 p.m. decidió detener las operaciones del resto de la tarde. Afirmó que las operaciones se detuvieron entre las 2:00 p.m. y 2:30 p.m. por razones de seguridad, por el viento que hacia y la lluvia que estaba cayendo. Testificó que ese día, tenía unas 19 personas bajo su supervisión, entre ellos los querellantes. Explicó que los trabajos que se suspendieron fueron los que de alguna u otra manera se iban a afectar con la lluvia y el viento en el área y que las tareas que realizaban los querellantes estaban expuestas a la lluvia y el viento. También señaló que su decisión para tomar la determinación de suspender los trabajos del día se basó en los artículos de seguridad y los derechos de administración dispuestos en el Convenio Colectivo.

Testificó, además, que él fue quien asignó y distribuyó las tareas que realizarían ese día los empleados bajo su cargo y, específicamente, las tareas de cada uno de los querellantes, las cuales describió y reiteró se afectaban, ya sea por la lluvia o el viento, o ambas de ese día.

OPINIÓN

Analizada la prueba, los hechos, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, resolvemos de inmediato, que la Compañía cumplió con el Convenio Colectivo vigente, entre las partes, al detener el trabajo de los querellantes entre las 2:00 p.m. y 2:30 p.m. el 17 de julio de 2007, por razones de seguridad.

A tenor con las circunstancias que se nos han presentado en este caso, concurrimos con la contención de la Compañía, según declarada por su testigo, el Sr.

Efraín Segarra, Supervisor del Área de Mantenimiento, quien refutó la contención y lo declarado por el querellante y testigo de la Unión, el Sr. Pedro L. Serrano Santiago, Auxiliar de Mantenimiento. Este último había declarado que los trabajos que él y sus compañeros querellantes realizaban el día 17 en controversia eran totalmente bajo techo y que en nada se afectaban por las condiciones climatológicas adversas de lluvia y de viento que tuvieron lugar el 17 de julio de 2007 en la Compañía y que motivaron al supervisor Segarra detener las operaciones de la tarde. No obstante, la prueba presentada y no refutada apunta a que aún cuando existían áreas bajo techo, la mayoría de las áreas afectadas por la lluvia y el viento no estaban resguardadas bajo techo, como en el caso de las tareas asignadas a los unionados aquí querellantes. Por ejemplo, quedó establecido y concluido como un hecho por este Árbitro que la tarea que le asignó el supervisor Segarra al querellante, Pedro Serrano, ese día, era que tenía que poner a recircular los calentadores de la caldera y darle un mantenimiento preventivo a las torres de enfriamiento. Esta función, de poner a recircular los calentadores, consistía en la instalación de un “dron” que debía llevarlo con un “finger”, conectarlo a una bomba, hacer una conexión para que el disel recirculara por la tubería. Esta tarea, de hecho, era una de varios días y comenzaba por la mañana, por lo que el querellante Serrano, una vez dejaba recirculando los calentadores, debía y podía continuar con sus otras tareas en las áreas del Departamento. Dentro de las tareas asignadas a Serrano en la tarde del 17, se encontraba darle un mantenimiento preventivo a las torres de enfriamiento. Estas torres no estaban resguardadas bajo techo y los que trabajaran allí estaban a merced

de las condiciones climatológicas prevalecientes de lluvia y viento. De hecho, aún en el área de la caldera, que tiene una parte bajo techo, las inclemencias del tiempo afectaban la seguridad de los que allí trabajaban, puesto que ésta tiene una altura de 25 pies, y la cantidad de agua y viento que se recibió allí podía entrar a los varios equipos que se utilizan poniendo en riesgo, no sólo la seguridad de los equipos sino también de los empleados; en este caso la seguridad del querellante Serrano, a quien le asignaron dicha tarea. Igual situación era aplicable al caso del querellante Fernando Maldonado, quien era Ayudante Auxiliar de Pedro Serrano.

En el caso del querellante Joaquín Matos, éste tenía la tarea de hacer todas las juntas de los equipos y maquinaria. Estos es: que en el proceso de “shut down”⁶ se desmantelan todos los equipos y se les cambian sus respectivas juntas. Mientras los demás empleados van desmontando equipos, cada vez que se saca una junta, ésta se lleva al taller para que el querellante Matos fabrique una nueva junta para estos. La prueba demostró que aunque el trabajo realizado por éste era en el taller, en una mesa bajo techo y con las máquinas necesarias para ello, una parte importante de dicho trabajo era que los empleados con dicha tarea pudieran desmontar los equipos y que se removieran las tuberías. Para ello era necesario usar equipos como el montacargas y que todo este trabajo previo lo hicieran otros empleados. Empero, todo ello se afectó por la lluvia y el viento. Dicha área no estaba resguardada bajo techo, por lo que esa tubería no se pudo remover ni llevársela para el taller.

⁶ Estos es como una especie de cierre, apagón, cese o reducción algunas o de la mayoría de las operaciones de la Compañía para realizar trabajos de reparación y mantenimiento preventivo de la maquinaria de producción de esta para que tal maquinaria o equipos estén en óptimas condiciones de funcionamiento operacional.

En el caso del querellante Efraín Alicea, el supervisor Segarra declaró que tenía varias tareas de reparación en soldadura, que consistía en la remoción de una tubería en la Sección de Fermentación. Éste tenía que realizarle unos cambios a las mismas y según la declaración del testigo patronal también estaba expuesta a las condiciones del tiempo de lluvia y viento por estar a la intemperie. Jaime Rivera, el otro querellante en este caso, estaba trabajando con el querellante Efraín Alicea.

En conclusión, en nuestra opinión no existe, según las circunstancias particulares presentadas, una actuación en donde la Compañía haya violentado el Convenio Colectivo. En este caso, la Compañía ejerciendo su derecho de administración, tomó una determinación administrativa, primando las garantías de seguridad y salud de los trabajadores de la Compañía que entendió estaban en riesgo, dadas las inclemencias del tiempo. No hay controversia en cuanto a que, en efecto, hubo condiciones climáticas de lluvia y viento en la tarde del 17 de julio de 2007. Y adjudicamos credibilidad entorno a que existían áreas no techadas en las que el viento y la lluvia afectaban las diversas tareas realizadas por los querellantes. En vista de lo anterior, y que no hubo prueba que refutara la alegación principal de la Compañía, consideramos que fue prudente la determinación que en ese caso tomó el Sr. Efraín Segarra, como la persona que supervisaba los trabajos del Área de Mantenimiento. Comprendemos la contención de la Unión, pero no podemos adjudicarle a favor su reclamación bajo las circunstancias que en este caso nos ha presentado.

Por entender que las expresiones habidas disponen adecuadamente de las controversias surgidas, emitimos en los méritos, el siguiente:

LAUDO

La Compañía cumplió con el Convenio Colectivo vigente entre las partes al detener, por razones de seguridad, el trabajo de los querellante entre las 2:00 p.m. y 2:30 p.m. el 17 de julio de 2007.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 29 de mayo de 2009.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: **Archivado** en autos, a 29 de mayo de 2009; se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ALFREDO SILVA COFRESÍ
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SRA WANDA LUGO DE MORENO
VICEPRESIDENTE
BACARDI CORPORATION
P O BOX 363549
SAN JUAN PR 00936-3549

SR EDWIN RIVERA
REPRESENTANTE UAW
TORRE CPA BUSINESS GROUP
OFICINA 201
ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
CAROLINA PR 00984

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III