

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

BACARDÍ CORP.  
(PATRONO)

Y

UAW LOCAL 2415  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-14-2388<sup>1</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 12 de junio de 2013 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por la Compañía compareció el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Carlos Otero, Director de Recursos Humanos y el Sr. Pablo Serrano, Gerente de Adiestramiento. Por la Unión compareció el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, la Lcda. Cristina Méndez, el Sr. Luis Santiago, Presidente de la Local 2415 y el Sr. Edwin Sierra, Representante Internacional de la UAW. El caso quedó sometido para la adjudicación del planteamiento de arbitrabilidad el 19 de julio de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos.

---

<sup>1</sup>Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva del Caso A-08-768.

## SUMISIÓN

No hubo acuerdo en el proyecto de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>2</sup>

El proyecto de la Compañía lee como sigue:

“Determinar conforme a derecho, si la querrela presentada por la Unión es o no arbitrable sustantivamente conforme el Convenio Colectivo. De determinarse que lo es, que el Honorable Arbitro señale una vista para verse el caso en los méritos.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía está pagando a los empleados de Destilería de conformidad con la legislación aplicable durante el horario regular del empleado por el periodo de alimentos no disfrutado y también, por no pagarle a dichos empleados a razón de dos veces el tipo por hora regular por las horas trabajadas según el Artículo IX, Sección 4©, durante el periodo de tomar alimentos no disfrutado.

Del Honorable Árbitro determinar que la Compañía no está pagando de conformidad con las disposiciones de ley aplicable, que ordene a la Compañía que pague a todos los empleados afectados aquellos salarios adecuados por concepto de periodo de tomar alimentos pagados incorrectamente, así como la penalidad dispuesta por ley. Igualmente, que ordene a la Compañía pagar correctamente aquellas horas trabajadas según el Artículo IX, Sección 4©.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente, en caso de no serlo proceder al cierre de la misma. En caso de ser arbitrable citar para vista en los méritos de la controversia.

---

<sup>2</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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 al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO VIII

#### QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- ...

Sección 2- Procedimiento Quejas y Agravios

Si surgiese cualquier controversia, disputa, conflicto, o cualquier mala interpretación por cualquier motivo entre la Unión y la Compañía durante la vigencia del Convenio Colectivo que envuelva el significado y la aplicación de este Convenio o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la suspensión o despido de uno o más empleados, según mas adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable. Este procedimiento se aplicará solo a aquellos asunto que se originen durante el término específico de este Convenio Colectivo y los mismos podrán ser procesados a través de este procedimiento después de expirado el Convenio proveyendo que se cumpla con los términos y condiciones de este Convenio Colectivo.

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. ....

### 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.

### Sección 10 - Reclamación de Salarios

Casos de reclamación de salarios que surjan con motivo de una distinta interpretación de la ley por parte de la Compañía, los trabajadores o la Unión, no se someterán al Comité de Quejas y Agravios. Tales reclamaciones las discutirá la Unión administrativamente con la Compañía, y si no llega a un acuerdo, el caso podrá ser llevado por la parte que se considere perjudicada ante cualquier agencia del Gobierno con jurisdicción competente o ante los tribunales,

### ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

En el caso que nos ocupa la Compañía levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. La querellada sostiene que la Sección 10 del Artículo VIII - Quejas y Agravios excluye al Negociado de Conciliación y Arbitraje para atender los casos de reclamaciones de salarios. Que luego de discutirse la reclamación entre la Unión y la Compañía y de no llegarse a acuerdo la perjudicada podría radicar su queja ante cualquier agencia del gobierno con jurisdicción competente o ante los tribunales. Por su parte la Unión sostiene que debe considerarse al Negociado de Conciliación como la agencia competente a donde se debe acudir. Que el lenguaje para nada excluye al Negociado para que tenga jurisdicción ante dichas reclamaciones.

De un análisis de los planteamientos de las partes concluimos que la querrela es arbitrable sustantivamente. Veamos.

El Artículo VIII - Quejas y Agravios consiste de tres pasos el último de los cuales es la radicación de una solicitud de arbitraje al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. De hecho, el tercer paso de este artículo así lo dispone. De un análisis ligero de la cláusula podríamos pensar que la Compañía tiene razón en su análisis pero no es así. Si bien es cierto que dicha cláusula habla claramente de arbitraje entendemos que la Sección 10 tenía otra intención la cual no era excluir el arbitraje como el mecanismo para dilucidar la controversia en caso de que no se llegara a acuerdo. Entendemos que el propósito era simplificar el proceso y agilizar la discusión y solución de las reclamaciones de salarios. Si vemos la misma, esta solo dispone que se discutirá con la Compañía y de no llegarse a acuerdo el caso podrá ser llevado por la parte que interese ante cualquier agencia del Gobierno con jurisdicción competente o ante los tribunales. Dicha cláusula no excluye de manera expresa al Negociado de Conciliación y Arbitraje. De hecho, que lugar más competente, en adición a los tribunales, existe en nuestra jurisdicción con el carácter especializado para atender estas controversias como lo es el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La compañía pretende sostener su posición amparándose en la frase del artículo que dice "una agencia del gobierno" para decir que el Negociado no es una agencia. Sin embargo, se refiere al Negociado de Normas del Trabajo como uno de los lugares en donde se podría llevar la querrela. No obstante, esta tampoco es una agencia, es un Negociado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Es la misma situación organizacional del Negociado de Conciliación y Arbitraje. De hecho, tenemos que tomar conocimiento oficial de que el Negociado de Normas no atiende controversias

que surjan de convenios colectivos. Este Negociado tiene jurisdicción en los reclamos de trabajadores no unionados del sector privado. Por lo tanto, si no puede ser Normas del Trabajo lo único cónsono con dicho lenguaje es que sea el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En conclusión a la agencia a que se puede acudir a llevar la controversia es al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a su Negociado especializado en controversias obrero patronales cubiertas por convenio colectivo, o sea, el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente **Laudo**:

La querrela es arbitrable sustantivamente. Se cita a la vista en los méritos el miércoles, 24 de septiembre de 2014.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 26 de marzo de 2014.

  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2014 y remitida

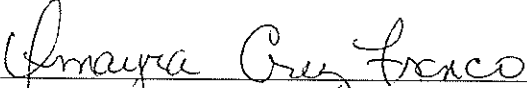
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SR CARLOS OTERO  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
BACARDÍ CORP.  
PO BOX 363549  
SAN JUAN PR 00936-3549

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

SR EDWIN RIVERA  
REPRESENTANTE INTERNACIONAL  
UAW LOCAL 2415  
EDIF TORRES CPA STE 201  
LA CERÁMICA  
CAROLINA PR 00984

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III