

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

PEPSI COLA MANUFACTURING
INTERNATIONAL LIMITED
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

CASO: A-16-3229¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

El caso de epígrafe tuvo un señalamiento para audiencia el 15 de marzo de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH. Pepsi Cola Manufacturing International Limited, en adelante la Compañía, el Patrono o sencillamente Pepsi Cola, compareció representada por el Lcdo. José M. Álvarez Allende, asesor legal y portavoz, y la Sra. Laura E. Zapata, Gerente de Recursos Humanos. Asimismo, la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión o los Tronquistas, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz. El querellante también estuvo presente en sala. Ese día, antes de entrar en los méritos, Pepsi planteó que la querrela no es arbitrable. Esta controversia quedó sometida para resolución el 26 de abril de 2016,

¹ Número asignado administrativamente a la cuestión de arbitrabilidad procesal en el caso A-15-2928.

cuando expiró la extensión del plazo para presentar los alegatos, concedida a petición de la Unión.

El Patrono sostiene en su alegato que “la Unión no cumplió con el término acordado en el Convenio, específicamente el establecido en el Primer Paso, para presentar el agravio por escrito ante el Supervisor Directo”; que “[e]l primer paso de este proceso define que el empleado con el delegado debe presentar por escrito a su supervisor directo dentro de los cinco días laborables siguientes al hecho de su reclamación”; que “[l]a notificación de otorgamiento de plaza a la Unión se realizó el 6 de marzo de 2015, con copia a los delegados y en la misma fecha se publicó la notificación para conocimiento de todos los empleados de la Unidad Contratante”, y que “[e]l reclamante debió presentar su reclamo en o antes del 13 de marzo de 2015”.

Por su parte, la Unión alega que “[s]i bien es cierto que la compañía notificó la otorgación de la plaza el 6 de marzo de 2015, no es menos cierto que el querellante no vio sus derechos afectados hasta el 16 de marzo, cuando la compañía hizo efectivo dicho otorgamiento de la posición [véase el Exhibit I de la Compañía]”; que “ese día es cuando el querellante tiene legitimación activa para radicar una querrela”, y que “[a]nte esta relación de hechos la querrela presentada el 20 de marzo de 2015 no está prescrita”.

El árbitro determinó que el siguiente asunto a resolver, de conformidad con el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH:

“Determinar si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente. De determinar que no lo es que desestime [la queja]. De determinar que lo es, que señale una vista en los méritos.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de haber presentado la Unión, en contra de Pepsi Cola, el 20 de marzo de 2015, una querrela solicitando la adjudicación de una plaza a favor del Sr. Luis Vázquez, querellante.

El 6 de marzo de 2015, Pepsi Cola anunció, mediante comunicado dirigido a todos los empleados, el otorgamiento de unas posiciones vacantes en el área de manufactura, entre las que se encontraba la que solicita el querellante, Líder de Grupo en Gatorade. En el referido comunicado se establece que la plaza en cuestión fue “otorgada a Adalberto Díaz, efectivo el 16 de marzo de 2015”. El 20 de marzo de 2015, la Unión presentó la querrela, en la primera etapa del procedimiento de quejas y agravios, a nombre o en representación del señor Vázquez ante la consideración del Sr. Wilfredo Torres, supervisor, y en la misma solicita que Pepsi Cola otorgue la plaza al señor Vázquez.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida en el NCA-DTRH el 8 de mayo de 2015.

El día de la audiencia, antes de entrar en los méritos, Pepsi Cola planteó que la querrela no es arbitrable. Alegó entonces y reitera en su alegato que es desde el 6 de marzo de 2015, cuando se dio a conocer la otorgación de la posición de Líder de Grupo a otro empleado que no era querellante, que surgió la causa para quejarse y “comenzó a transcurrir el termino de cinco (5) días laborables establecido en el Convenio para presentar el agravio en el primer paso”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD

Pepsi Cola pretende levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita un dictamen en torno a los méritos de la querrela. Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Es menester determinar si la Unión no cumplió con el término de cinco (5) días laborables contados a partir de la fecha del agravio para presentar el primer paso del Proceso de Quejas y Agravios.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

**“ARTÍCULO IX
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE**

Sección 1

Si surgiere alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión, los empleados y la Compañía con relación al significado o la aplicación de este Convenio al igual que con relación a cualquier medida disciplinaria tomada por la Compañía contra cualquier empleado aplicará el siguiente procedimiento para la solución de dichas controversias.

Primer paso:

El empleado agraviado con el delegado presentará el agravio por escrito a su supervisor directo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la ocurrencia del agravio y éste tendrá cinco (5) días laborables para dialogar con el empleado y el delegado con respecto a la querella y contestar por escrito. El supervisor firmará el Reporte de Incidente Laboral y le pondrá la fecha al recibirlo.

...

Sección 2 - Fatalidad

Los términos de este Artículo son de fatalidad para las partes. La parte que incumpla con cualquiera de los términos establecidos en este Artículo le otorgará la querella en cuestión a la otra parte.

...”

La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. Dada esta circunstancia, este árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro

Tribunal Supremo señaló, en *AMA v. JRT*, 114 DPR 844, que "cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas (sic)." Debe mantenerse presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, B.N.A., Washington, D.C., págs. 348-349.

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema privado de resolución de conflictos que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Es incuestionable que si el procedimiento fue seguido correctamente o no es una cuestión que va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querella sometida. La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas, pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico*

para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en el convenio." *JRT v. AFF, 111 DPR 837, 840 (1982).*

Generalmente, los términos provistos por el convenio colectivo son para que las partes actúen en determinado plazo y las consecuencias de la inacción pueden variar. En el caso de epígrafe, los términos para el procesamiento de quejas o agravios se consideran jurisdiccionales o "fatales" como establece el propio convenio colectivo aplicable; es decir, la inacción acarrea la pérdida de algún derecho de otro modo reconocido. En síntesis, la esencia detrás de un término de naturaleza jurisdiccional es que su incumplimiento provoca que el árbitro pierda jurisdicción o autoridad para atender los méritos de la queja ante su consideración. No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado, 2012 TSPR 159 y SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo, 169 DPR 873 (2007).* La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de derecho deben ser resueltas con preferencia y que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos, 143 DPR 314 (1997).* En el presente caso, además, la querella se considerará resuelta a favor de la parte contraria a la que incumpla con el término.

Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la

siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes 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. 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. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella. [Énfasis suplido.]”

Como puede verse, el peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre Pepsi Cola, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que dé prueba contradictoria.

La prueba establece que el 6 de marzo de 2015, Pepsi Cola anunció, mediante un comunicado dirigido a todos los empleados, el otorgamiento de unas posiciones vacantes en el área de manufactura, entre las que se encontraba la que solicita el querellante, Líder de Grupo en Gatorade; que en el referido comunicado

se estableció, además, que la plaza en cuestión fue “otorgada a Adalberto Díaz, efectivo el 16 de marzo de 2015”; que el 20 de marzo de 2015, la Unión presentó la querrela, en la primera etapa del procedimiento de quejas y agravios, a nombre o en representación del Sr. Luis Vázquez, querellante, ante la consideración del Sr. Wilfredo Torres, supervisor, y que en dicha querrela solicita que Pepsi Cola otorgue la plaza al señor Vázquez.

Se advierte que en ocasiones, una parte anuncia su intención de realizar determinado acto, pero no lo lleva a cabo sino en una fecha posterior a la del anuncio, o una parte realiza un acto cuyo efecto adverso se manifiesta posteriormente; en tales situaciones, los árbitros han sostenido que la ocurrencia del evento, para propósitos de la aplicación del término jurisdiccional, es en la fecha posterior. Queda claro que la controversia, de haberse planteado el 6 de marzo de 2015, habría estado condicionada al hecho de la efectividad del nombramiento del Sr. Wilfredo Torres, que aún no había ocurrido y no existía certeza de que tal hecho habría de ocurrir; por consiguiente, la controversia no estaba madura. La controversia era prematura porque había un evento y suceso futuro que afectaba su configuración y estructura. Así como el requisito de legitimación atiende a la parte, el de madurez se fija en la materia. La madurez de un caso o controversia se enfoca en la proximidad temporal del daño sobre el reclamante. El daño ha de ser claro y palpable; real, inmediato y preciso, no abstracto o hipotético, y la causa de acción ha de surgir al amparo del convenio colectivo, la ley entre las partes. En fin, la cuestión acerca del requisito

de madurez es esencialmente una de si se presentó oportunamente o no la queja o querrela.

Por último, los plazos dispuestos en los convenios colectivos responden a un evidente interés público, razón por la cual su cumplimiento debe observarse rigurosamente, y la prueba establece que la querrela fue presentada dentro del plazo convenido; no obstante, vale aclarar que en vista de que el agravio en cuestión se basa en una violación continua al convenio, incluso se puede prescindir de la norma general que presupone el cumplimiento específico del término acordado en el convenio. Una violación de naturaleza continua implica que el agravio surge o se renueva periódicamente; por ello, su efecto principal es que la querrela se puede presentar en cualquier momento mientras la violación persista.

Véase *UGT v. Corp. Difusión Pública*, 168 D.P.R. a la pág. 691.

Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis y exposición, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querrela en el caso A-15-2928 es arbitrable; en consecuencia, se cita a las partes para que comparezcan ante el árbitro con toda su prueba relacionada con los méritos de dicha querrela, el 20 de junio de 2016, a las 8:30 a.m., en el NCA-DTRH.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de mayo de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

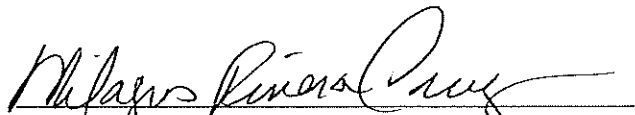
Archivado en autos el 24 de mayo de 2016; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA LAURA E ZAPATA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
PEPSI COLA
PO BOX 1558
CIDRA PR 00739

SR LEONEL MORALES
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ M ÁLVAREZ ALLENDE
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III