

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

**BACARDI CORPORATION
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-24-590

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO: RUTH L. COUTO
MARRERO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar el caso de la referencia, se llevó a cabo 14 de noviembre de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En dicha ocasión, el Patrono levantó un planteamiento sobre la arbitrabilidad procesal del caso. La controversia quedó sometida, para análisis y adjudicación, el 14 de febrero de 2025, fecha concedida a las partes para que sometieran sus respectivos alegatos.

Por **Bacardi Corporation**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; Natally Andersson y María del Mar Cartagena, Representantes de Recursos Humanos; y Francisco J. Vázquez Rivera, testigo. Por la **Unión Internacional U.A.W. Local 2415**, en adelante “la Unión”, el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; la Lcda. Yarlene Jiménez Rosario, asesora legal; Luis R. Santiago, presidente y testigo; y Berwood Alexander Santos, delegado y testigo. Además, estuvo en sala, con la anuencia de las partes, el estudiante practicante del

Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Michael Rodríguez.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión. En su defecto, las partes sometieron por separado sus respectivas propuestas sobre los asuntos a ser resueltos:

PROYECTO DEL PATRONO

Determinar si la querella es o no arbitrable conforme al convenio colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De determinarse que es arbitrable, determinar conforme al convenio colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada, si la Compañía podía establecer o no un segundo turno de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. en octubre de 2021.

PROYECTO DE LA UNIÓN

1. Que esta Honorable Árbitro resuelva que el Patrono violentó el Artículo XXIII del Convenio Colectivo, y otros aplicables, en su sección 10, y otras aplicables, al imponer un turno adicional en el Taller de Ingeniería de manera permanente (fija) en contravención a lo pactado.
2. Que esta Honorable Arbitro resuelva que la sección 10 del Artículo XXIII, únicamente permite el establecimiento de turnos adicionales en el Taller de Ingeniería de manera temporera y no permanente, en virtud de la alta demanda de productos que enfrente la empresa.
3. Que esta Honorable Árbitro ordene al Patrono dejar sin efecto de manera inmediata, y cesar y desistir de la implementación del turno permanente adicional en el Taller de Ingeniería. Así mismo, que ordene al Patrono a que en caso de querer implementar un turno adicional al y existente, se debe sentar a negociar con la Unión.
4. Que esta Honorable Arbitro resuelva, que la implementación del turno adicional por parte del Patrono, de 9:00 a.m. a 6:00 p.m., afecta a los empleados de mayor antigüedad que ocupan el turno de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. a poder realizar trabajo en exceso de su jornada, según lo contempla el Convenio Colectivo.

5. Que esta Honorable Árbitro resuelva según solicitado, con cualquier otro pronunciamiento que en derecho y/o equidad procedan.

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, nos corresponde resolver, tomando en consideración las contenciones de las partes, los hechos, el derecho, la prueba sometida en la vista, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹ lo siguiente:

En primera instancia, si el caso es arbitrable procesalmente o no. De no serlo, desestimarlo. De serlo, determinar si el Patrono cumplió con el Convenio Colectivo o no al establecer un turno adicional en el Taller de Ingeniería de manera permanente. De haberlo llevado a cabo cumpliendo con las disposiciones del Convenio Colectivo, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De haber incurrido en una violación al Convenio Colectivo, que ordene al Patrono dejar sin efecto el turno de manera inmediata, y cesar y desistir de la implementación del turno permanente adicional en el Taller de Ingeniería.

Convenio Colectivo²

ARTÍCULO II- DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Las partes reconocen el derecho de la Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Compañía y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las plantas de la Compañía, incluyendo empleos y trabajos, son funciones pertenecientes exclusivamente a la Compañía,

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre del 2021, según enmendado-Artículo XI - Sobre la Sumisión, inciso (a) dispone y citamos: Las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista. (b) 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 previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(s) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

² Exhíbit I Conjunto. Vigente del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2027.

salvo que se establezcan limitaciones expresas a dichos derechos de administración en este Convenio. La Unión y el personal reconocen que los trabajadores tienen el deber primordial de prestar servicios a la Compañía cada vez que ésta los necesite. La Compañía retiene el derecho exclusivo de establecer por escrito y poner en vigor reglas de disciplina y de conducta y las sanciones aplicables por violación de dichas reglas.

ARTÍCULO VIII- QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- Nombramiento de Delegados

...

Sección 2- Procedimiento de 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 más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable.

...

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. En caso de que el supervisor no conteste en cinco (5) días se entenderá denegada la querella y la Unión deberá presentar la querella en el Segundo Paso según establecido en el procedimiento de Quejas y Agravios.

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 querella por escrito en el segundo paso al Director de Recursos Humanos

o su representante autorizado. Tal querella 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 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 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 querella. El Director de Recursos Humanos tendrá siete (7) días laborables después del recibo de la queja escrita para dar una contestación. Si tal contestación no es dada por escrito dentro del periodo de tiempo prescrito, se presumirá que la querella o agravio quedará resuelta [a] favor de la otra parte sin necesidad de ir al tercer paso.

Sección 5- Tercer Paso

...

Sección 8- Ausencia de Jurisdicción

El árbitro no tiene ni tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

...

ARTÍCULO IX- JORNADA DE TRABAJO

Sección 1- Definición

El propósito de este artículo es definir las horas de trabajo, y el mismo no se interpretará como una garantía de horas de trabajo por día o por semana.

Sección 2- Jornada Diaria

Ocho (8) horas constituirán la jornada regular diaria de trabajo.

Sección 3- Semana de Trabajo

La semana de trabajo consistirá en cuarenta (40) horas. Comienza lunes a las 6:00 a.m. Para los turnos rotativos comienza el domingo a las 10:00 p.m. a excepción de los turnos rotativos del laboratorio de destilería que comienza el lunes a las 6:00 a.m.

Sección 4- Paga Doble

...

Sección 4a- Paga Doble en Emergencias

...

Sección 5- No piramidar

...

Sección 6- Discreción de Trabajar Horas Extras

La compañía determinará en su sola discreción si hay o no la necesidad de trabajar horas extra.

Sección 7- Distribución de Horas Extras

...

...

ARTÍCULO XXIII- DISPOSICIONES GENERALES**Sección 1 ...**

...

Sección 10- Turnos adicionales

Si en cualquier departamento que opera a base de cuarenta (40) horas y que por naturaleza de la demanda fuere necesario establecer turnos adicionales, la Compañía garantizará a los obreros regulares de tales departamentos una garantía no menor de cuarenta (40) horas a la semana mientras persistan los turnos adicionales referidos, con excepción de la destilería

cuyo departamento requiere el trabajo de tres (3) turnos. Para los referidos turnos adicionales, los turnos diurnos o primeros turnos le corresponden al personal de mayor antigüedad. En caso de la Destilería, si surgen vacantes o se establecen turnos diurnos fijos o primeros turnos, le corresponderán al personal de mayor antigüedad (entiéndase todas las áreas de destilería). En el caso del turno del laboratorio de la destilería se asignará al de mayor antigüedad cuando surja la vacante.

Cuando se requiera traer un empleado en un día libre, la Compañía se compromete a que el empleado trabajará la cantidad de horas asignadas para esa semana, adicional a las horas trabajadas en su día libre. Esto no aplicará cuando hay cambios de grupo por concepto de turnos.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Convenio Colectivo entre las partes, al amparo del cual se presentó la querella de autos, tiene vigencia desde el 1 de enero del 2023, hasta el 31 de diciembre del 2027³.
2. En el Departamento de Mantenimiento de Bacardí había un solo turno de trabajo de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.⁴
3. Para octubre de 2021, se implementó un segundo turno de trabajo lunes a jueves de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. y viernes 6:00 a.m. a 3:00 p.m., el cual ha sido modificado de acuerdo con la demanda, cantidad de personal, entre otros⁵.
4. Según el testimonio de Berwood Alexander Santos, mecánico y delegado del área de mantenimiento, él originó la querella que nos ocupa, verbalmente, con su supervisor inmediato Edwin Rivera, el 5 de enero de 2024.

³ Exhíbit I Conjunto.

⁴ Posteriormente, se modificó de 6:00 a.m. a 3:00 p.m.

⁵ Testimonios de Francisco Vázquez (Gerente de Mantenimiento), Berwood Alexander Santos (Mecánico y delegado del área de mantenimiento) y el exhíbit IV del Patrono.

5. El segundo paso de la querella fue presentado por el presidente de la Unión, Luis Santiago, el 11 de enero de 2024⁶.
6. El 30 de enero de 2024, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro del caso ante nuestra consideración, cuestionando la implementación del turno adicional de manera permanente en el taller de Ingeniería, por no haber sido negociado con la Unión.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos toca evaluar si la querella ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no. El reclamo nace de un turno adicional que fue implementado por el Patrono en el departamento de ingeniería en octubre de 2021⁷. Según el testimonio del delegado del área de mantenimiento, él radicó el primer paso de la querella en enero de 2024, cuando su supervisor inmediato le verbalizó que el turno adicional se quedaría de forma permanente. No obstante, el Convenio Colectivo en la Sección 4 del Artículo VIII reza:

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. (Énfasis nuestro).

Los hechos sobre los que la Unión cuestiona la determinación patronal de añadir un turno en el departamento de ingeniería no tuvieron lugar en enero de 2024, si no en octubre de 2021. Que el delegado haya advenido en conocimiento sobre su

⁶ Exhibit I del Patrono.

⁷ Tanto los testimonios del Gerente de Mantenimiento, Francisco Vázquez como de, Berwood Alexander Santos, Mecánico y delegado del área de mantenimiento y el exhibit IV del Patrono confirman que el turno adicional del cual surge la querella de la Unión fue implementado en octubre de 2021.

carácter permanente en una conversación que tuvo con su supervisor inmediato no establece la fecha de los hechos objeto de la querella, toda vez que, las expresiones realizadas por ese supervisor inmediato no constituyen una determinación del Patrono de la cual la Unión recurrir. El hecho objeto de la querella fue la implementación unilateral del turno adicional en el departamento de ingeniería, lo que ocurrió en octubre de 2021. Según la letra del convenio, la Unión tenía siete (7) días laborables siguientes a los hechos objeto de la querella para presentar su querella por escrito en segundo paso, lo cual no ocurrió.

La normativa establece que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el contrato colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros⁸. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querella en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que especifican el tiempo en que un agravio puede ser presentado de manera precisa y obligatoria. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de

⁸ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento⁹.

Cónsono con lo anterior, es forzoso concluir que la querella fue radicada fuera del término establecido en el Artículo VIII, Sección 4, supra, por lo que no es arbitrable procesalmente.

LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 2 de diciembre de 2025.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de diciembre de 2025 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. WILKIN LOPEZ DEL VALLE
REPRESENTANTE INTERNACIONAL
UNION UAW LOCAL
wlopez@uaw.net

SRA. NATALLY ANDERSSON
DIRECTORA
RECURSOS HUMANOS
BACARDI CORP.
nandersson@bacardi.com

⁹ Ibid, pág. 426.

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
ariosescribano@gmail.com

LCDA. YARLENE JIMÉNEZ ROSARIO
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
jimenezrosariolaw@gmail.com

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESÍ
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
jsilva@scmplex.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA