

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

**CERVECERA DE PUERTO RICO  
(PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE  
TRABAJADORES DE LA  
CERVECERÍA INDIA  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-25-247**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA- DESPIDO HANSEL  
MEDINA VELÁZQUEZ**

**ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT**

**I. INTRODUCCIÓN**

El caso identificado en epígrafe fue citado para verse en sus méritos, el 24 de septiembre de 2025. El 22 de septiembre de 2025, la Unión solicitó un término de treinta (30) para evaluar los méritos del caso, en atención a la comunicación electrónica del 16 de septiembre de 2025, notificada por el Lcdo. Héctor Santaella, representante legal de la Compañía, mediante la cual éste adelantó una defensa sobre falta de jurisdicción del árbitro para el caso, en su modalidad sustantiva. El 23 de octubre de 2025, la Unión, por conducto de su representante legal, Lcda. Carmen A. Delgado, radicó una Solicitud de Desistimiento Sin Perjuicio del caso, a lo cual la Compañía, por conducto del Lcdo. Héctor Santaella sometió, el 13 de noviembre de 2025, Oposición a Solicitud de Desistimiento sometida por la Unión ante el planteamiento jurisdiccional del Hospital. Mediante comunicación electrónica cursada a los representantes legales de las partes el 18 de noviembre de 2025, le fue informado que, según las disposiciones aplicables del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en ausencia de acuerdo para proceder con el cierre sin perjuicio del caso, la disposición del caso

sería por emisión de laudo, y así fue confirmado mediante correo electrónico del 19 de noviembre de 2025, por la Lcda. Delgado, asesora legal de la Unión. El caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente adjudicación, el 20 de noviembre de 2025.

## II. SOBRE LA SUMISIÓN

En vista de que existen posiciones adversas en cuanto al cuestionamiento jurisdiccional invocado por la Compañía, no hay un acuerdo para someterle al árbitro una sumisión en torno a la resolución del referido aspecto de jurisdiccional. En consecuencia, debemos determinar si procede o no la alegación de la Compañía en cuanto a la arbitrabilidad sustantiva del caso, al no haber un Convenio Colectivo vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos que motivaron la radicación del presente caso. De no ser arbitrable, se desestimará el caso. De serlo, se citará para ver los méritos, en fecha posterior.<sup>1</sup>

## III. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 23 de agosto del 2024, la Unión Independiente de Trabajadores de la Cervecería India radicó, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. En la referida Solicitud, la Unión pidió determinar si, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, se justificó el despido del trabajador

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 10 de noviembre del 2021, según enmendado- Artículo Artículo IX – 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 previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

Hansel Medina, notificado el 8 de julio de 2024, por hechos ocurridos el 1 de julio de 2024.

2. La Unión y la Compañía suscribieron un Convenio Colectivo, el cual tendría vigencia desde el 6 de septiembre de 2018 hasta el 31 de enero de 2022.

3. El 12 de octubre de 2024, las partes acordaron un nuevo Convenio Colectivo, con vigencia hasta el 29 de agosto de 2027.

#### IV. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Examinados los hechos que se desprenden de los documentos que obran en el récord, y la relación de hechos precedente, nos corresponde determinar si procede la defensa de falta de jurisdicción presentada por la Compañía para evaluar los méritos de la acción disciplinaria tomada contra el querellante, Hansel Medina, quien fue despedido de su empleo el 8 de julio de 2024, por hechos ocurridos el 1 de julio de 2024, en cuya fecha no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes. El Convenio expiró el 31 de enero de 2022, y no fue sino hasta el 12 de octubre de 2024, que entró en vigor el nuevo Convenio. La Unión, a través de una Solicitud de Cierre Sin Perjuicio del caso, sometida el 23 de octubre de 2025, sostiene la improcedencia del cierre con perjuicio, bajo varios fundamentos. A pesar de que la propia Unión admite, en su Solicitud De Desistimiento Sin Perjuicio antes citada, que la querella fue presentada luego de expirado el Convenio Colectivo, sostiene que ello no necesariamente tendría el efecto de tornar la querella no arbitrable, alegando que el deber de arbitrar una vez expirado un convenio, se extiende a ciertas circunstancias, apoyando su planteamiento en lo resuelto por el Tribunal Supremo de los EEUU en los casos *Willey & Son, Inc. V Livingston*- 376 U.S. 543 (964); y *Nolde Brother Inc.*

V Local 358, *supra*; *Bakery and Confections Workers Union*, 430 U.S. 243 (1974).

Como alegaciones adicionales, sostiene la Unión que ante la Solicitud de Cierre Sin Perjuicio, sería improcedente que se ordene el cierre con perjuicio, porque tal determinación constituiría una adjudicación en los méritos, y lo que se ha planteado es precisamente, que el foro carece de jurisdicción para adjudicar la controversia.<sup>2</sup> La Unión plantea, además, que por tratarse la controversia sobre un despido, el cierre con perjuicio privaría al trabajador de acudir al foro judicial para litigar su caso y acceder a la justicia.

Habiendo sido considerados los argumentos de una y otra parte en sus respectivos alegatos escritos, forzoso es concluir que, ante la inexistencia de un Convenio Colectivo en la fecha en que ocurrieron los hechos que motivaron el despido del querellante Medina, el árbitro no tiene jurisdicción para examinar los méritos del presente caso.

En el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al "derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro, así como como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho." Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en

---

<sup>2</sup> Las partes fueron notificadas por el árbitro, mediante correo electrónico de 18 de noviembre de 2025, que, según las disposiciones reglamentarias aplicables del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII (f), al no haber acuerdo para ordenar el cierre sin perjuicio del caso, el mismo sería resuelto mediante la emisión del correspondiente laudo.

el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos. - **JRT v. NY & PR Steamship Co.** 69 DPR 782 (1949). Con la expiración del Convenio se extingue el deber de observar rigurosamente el proceso de quejas y agravios. En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanen del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso **United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co.** 363 US 593 (1960), expresó, que un árbitro en su función de resolver determinada querella está limitado a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En **Atkinson v. Sinclair** 370 US 238, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. **López v. Destileria Serrallés**, 90 DPR 245,256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. **JRT v. NY & PR Steamship Co.** supra. Véanse, además: **JRT v. Central Mercedita, Inc.**, 94 DPR 502 (1967); **W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers**, 461 U.S. 757 (1983).

Así pues, el deber de arbitrar es un asunto contractual que emana del convenio. Lógicamente, una vez expirado un convenio que disponga una cláusula para arbitrar, igualmente expira el deber de someterse a arbitraje. En los casos **Wiley & Sons, Inc. V. Livingston**, 376 US 543 (1964) y **Nolde Brothers Inc.v. Local 358, Bakery and Confections Workers Union**, 430 US 243 (1977), el Tribunal Supremo resolvió que el deber de arbitrar, una vez expirado un convenio, se extiende a las siguientes circunstancias: a) cuando los hechos que originaron el agravio ocurrieron antes de la expiración del contrato; b) la acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el Convenio Colectivo; c) el derecho contractual en disputa subsista a la expiración del Convenio Colectivo, según las normas interpretativas de los contratos; y d) las partes tuvieran la intención de mantener la obligación contractual de mantener las controversias que surjan bajo el convenio colectivo a arbitrar, ya que ésta obligación no cesa de forma inmediata con la terminación del contrato. Ninguna de las excepciones antes enumeradas se cumplió en el caso ante nuestra consideración. En consecuencia, la Unión no ha demostrado la existencia de tal obligación de la Compañía a someter a arbitraje la ventilación de los méritos sobre el despido del querellante.

En el presente caso, no se trata del incumplimiento procesal durante las etapas de discusión de querellas dispuestas en el procedimiento de Quejas y Agravios, puesto que no había un Convenio vigente a la fecha en que surgieron los hechos y por ende, en ausencia de acuerdo de mantenerlo en vigor hasta la firma de uno nuevo, tampoco estaba en vigor el Procedimiento de Quejas y Agravios para ventilar querellas.

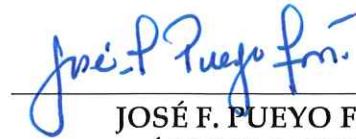
A esos efectos, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso *White Oak Coal Co.*, 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en *Litton Financial Printing, supra*, resolvió que, es cierto que un convenio colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto. Sin embargo, la regla en contra del efecto de cambios unilaterales cuando ocurre un impasse entre las partes requiere la continuidad del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio expirado, pero categóricamente no requiere la continuación del procedimiento de arbitraje establecido en el Convenio así expirado. Ello significa que nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del Convenio, utilizando como base el proceso de discusión de querellas establecido en el Convenio; no obstante, no hay una obligación de seguir el proceso en cuestión al pie de la letra, luego de haberse reunido con la Unión y discutir el asunto. Véase también lo resuelto por la JNRT en el caso *Hilton-Davis Chem. Co Div.*, 185 NLRB 241 (1970). Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procede emitir el siguiente

#### V. LAUDO

El caso no es sustantivamente arbitrable. Se desestima el mismo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 21 de noviembre de 2025.



---

JOSÉ F. PUEYO FONT  
ÁRBITRO NCA

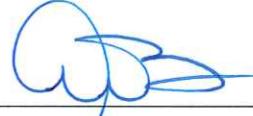
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 21 de noviembre de 2025 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

**SR. JOSÉ DÍAZ**  
**PRESIDENTE**  
**UNIÓN INDEPENDIENTE TRABAJADORES**  
**uniontrabajadorescervecapr@yahoo.com**

**SRA. AGNES R. ESCALERA**  
**GERENTE RECURSOS HUMANOS**  
**CERVECERA DE PR**  
**agnes.escalera@cerveceradepr.com**

**LCDO. HÉCTOR SANTAELLA SANTÉ**  
**REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO**  
**PIETRANTONI MÉNDEZ & ALVAREZ LLP**  
**hsantaella@pmalaw.com**  
**carce@pmalaw.com**

**LCDA. CARMEN A. DELGADO**  
**REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN**  
**lcda.carmendelgado@estudio-legal.net.**



---

**ARLENA OLIVO BACHILLER**  
**TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICNA**