

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

CERVECERÍA INDIA, INC.
(Compañía)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-2606

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en las instalaciones del Negociado de Seguridad de Empleo en Ponce, el 25 de marzo de 2011. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de abril de 2011.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Cervecería India, Inc., en lo sucesivo, **“la Compañía”**: la Lcda. Alicia Figueroa, asesora legal y portavoz; la Sra. Eгна Quiñones Vera, gerente interina de Recursos Humanos. Por la Unión Independiente de Empleados de la Cervecería India, en lo sucesivo, **“la Unión”**: el Lcdo. Carlos Quiroz Méndez, asesor legal y portavoz; el Sr. Alex Ramos Millán, presidente interino, el Sr. Billy Crespo, miembros del Comité de Quejas y Agravios; y el Sr. Samuel Alicea Perea, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Si bajo los hechos del presente caso, la controversia es arbitrable procesalmente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO IX COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Cualquier queja o agravio que surja entre las partes en la interpretación y aplicación de lo dispuesto en el presente convenio colectivo se discutirá a tenor con el siguiente procedimiento:

...

SEGUNDA ETAPA

2. En caso de no llegar a una conclusión satisfactoria en la primera etapa de este procedimiento o de no recibir una contestación dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de discutida la querella, el presidente de LA UNIÓN, luego de estudiar el caso, si lo entiende meritorio, podrá radicar por escrito su querella formal con un proyecto de sumisión ante el gerente de personal de LA COMPAÑIA, dentro de los cuatro (4) días de recibida la contestación o de vencido el termino para contestar.

Dentro de los cuatro (4) días laborables siguientes al recibo de la querella, el gerente de personal citará a una reunión al Comité de Quejas y Agravios, la cual deberá ser dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la citación para discutir la querella. El comité resolverá la controversia dentro de los cinco (5) días siguientes a dicha reunión.

TERCERA ETAPA

3. Si el Comité no llegara a un acuerdo en el termino antes indicado o si no hubiera notificado su decisión dentro del mismo, LA UNIÓN deberá radicar, dentro del término de diez (10) días

¹ *Exhibit 1Conjunto Convenio Colectivo (2002-2005).*

laborables de haber recibido la contestación del Comité o de haber vencido el termino para resolver, una solicitud de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, con copia a LA COMPAÑIA, requiriendo una terna de árbitros.

ARBITRAJE

a. ...

f. Si una de las partes dejara de cumplir con los términos señalados en este Artículo, se entenderá que prevalece la posición de la otra parte, lo que se considerará como una solución final a la controversia.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía se dedica a la elaboración de cerveza y malta en su planta ubicada en el pueblo de Mayagüez.
2. El Sr. Samuel Alicea Perea, aquí querellante, es un obrero sordomudo hijo del unionado Samuel Alicea Meléndez.
3. El 21 de abril de 1995, la Unión le presentó por escrito a la Compañía el caso del Querellante alegando que no se le había contratado a pesar de ser hijo de un empleado unionado.
4. El 3 de julio de 1995, la Compañía notificó que el Querellante sería incluido en la lista de hijos de empleados disponibles para ocupar puestos en la empresa.
5. El 5 de febrero de 1996, la Compañía manifestó mediante carta que el Querellante posiblemente sería el próximo a ser llamado cuando necesitaran empleados en puestos permanentes.

6. Desde el 5 de diciembre de 1995 hasta 1998, el Querellante trabajó en numerosas ocasiones como obrero temporero para la Compañía.
7. El 11 de noviembre de 2002, el Querellante solicitó un puesto de obrero en el Departamento de Ingeniería. Dicho puesto no le fue adjudicado.
8. El 24 de noviembre de 2003, la Unión expresó por escrito su preocupación ante la negativa de la Compañía de emplear al Querellante.
9. El 3 de febrero de 2004, la Unión presentó la controversia ante el Comité de Quejas y Agravios.
10. El 12 de febrero de 2004, la Compañía contestó indicando que no procedía.
11. El 19 de febrero de 2004, la Compañía mantuvo su posición en reunión del Comité de Quejas y Agravios.
12. El 15 de marzo de 2004, la Unión incoó la presente querrela ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si bajo los hechos del presente caso, la controversia es arbitrable o no procesalmente. La Compañía alegó, que la querrela no es arbitrable procesalmente porque la Unión excedió el término para procesar la misma. La Unión argumentó, por su parte, que la Querrela es arbitrable procesalmente dado que la misma es una de carácter continuo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que las querrelas de carácter continuo son aquellas con respecto a salarios, así como las reclamaciones por antigüedad. Nuestro más alto foro, en *Galib Frangie v. El Vocero de P.R.*, 138 D.P.R.

560 (1995), citando a Herminio Brau del Toro, definió el daño de carácter continuo de la siguiente manera:

Aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor, coetáneos o no, que resultan en consecuencias lesivas ininterrumpidas, sostenidas, duraderas sin interrupción, unidas entre sí, las cuales al ser conocidas hacen que también se conozca -por ser previsible-, el carácter continuado e ininterrumpido de sus efectos, convirtiéndose en ese momento en un daño cierto compuesto por elementos de daño actual (aquél que ya ha acaecido) y de daño futuro previsible y por tanto cierto.

La naturaleza de la querrela de carácter continuo hace que la misma surja o se renueve día a día y, por tanto, se pueda presentar (la queja) en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y **se interponga en el período prescrito contractualmente.** (Énfasis nuestro). Una querrela de carácter continuo implica que cada día que pasa sin que se atienda el reclamo de la Unión, surge una nueva causa de acción por lo que no está sujeta a la defensa de arbitrabilidad procesal. J.R.T. v A.E.E., 82 JTS 160.

El factor determinante para el discernimiento de la existencia de una violación continua es el acto que causó la queja o el agravio y no el enfoque en sus efectos. Debido a esto, el remedio a concederse en los casos en que se determine que existe una violación de carácter continuo, se otorgará desde que la querrela fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio.

En el presente caso, no existen los elementos para determinar que la querrela, en efecto, sea una de carácter continuo. Aún así, partiendo de la premisa de que el acto era

uno continuo, el mismo tenía que hacerse valer, en cualquier momento, mientras la violación contractual continuara y se interpusiera la querrela durante el período prescrito contractualmente.

En torno a esto debemos decir que, **conforme a la apreciación de la Unión**, el término para presentar la querrela no está contemplado ni reglamentado por el Convenio Colectivo pues: no se trata de una querrela de un empleado que entiende que se le están violando sus derechos contractuales. Tampoco se trata de una querrela de la Unión por violaciones a sus derechos como tal. **La presente querrela se presentó para vindicar los derechos del hijo de un unionado el cual, al amparo de las disposiciones del Convenio, tiene preferencia a ser nombrado por la Compañía.**²

No obstante, la Unión tramitó la misma siguiendo los términos contenidos en la Segunda Etapa del Artículo IX, Comité de Quejas y Agravios, *supra*. Por lo que, debió someter su querrela a arbitraje dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes de haber recibido la decisión del Comité, cosa que ocurrió diecisiete (17) días laborables subsiguientes a dicha fecha. Razón por la cual, la querrela no es arbitrable procesalmente.

VI. LAUDO

Bajo los hechos del presente caso, la controversia no es arbitrable procesalmente.

² Alegato de la Unión sobre Arbitrabilidad Procesal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de junio de 2011.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 22 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ALEX RAMOS MILLAN
PRESIDENTE INTERINO
UNION IND TRABS CERVECERIA INDIA
PO BOX 3925
MAYAGUEZ PR 00682

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
1864 AVE PONCE DE LEON STE 2
SAN JUAN PR 00909

SRA EDGA A QUIÑONES VERA
GERENTE INTERINA REC HUMANOS
CERVECERIA INDIA
PO BOX 1690
MAYAGUEZ PR 00681

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINAS
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III