

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

FRITO LAY SNACK
(PATRONO)

Y

INTERNATIONAL ASSOCIATION
OF MACHINISTS AND AEROSPACE
WORKERS, AFL-CIO, ("IAM"),
LOCAL 2725
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-13-1731¹

SOBRE: JURISDICCIÓN

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estaba pautada para el 14 de junio de 2012 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por la Compañía compareció el Lcdo. Julio Lugo Muñoz, Asesor Legal y Portavoz. Por la Unión compareció el Lcdo. Norman Pietri Castellón, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Rodríguez Báez, Representante de la Unión y el Sr. Jeovanny Nieves, Querellante.

II. SUMISIÓN

El asunto a resolver en esta controversia es el siguiente:

"Determinar si procede la desestimación de la querella. En caso de no proceder citar a vista para los méritos de la controversia."

III. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La SIU de Puerto Rico era el sindicato que representaba a los trabajadores de la Unidad Apropriada de Pepsico Caribbean, Inc., una división de Pepsico Puerto Rico,

¹ Número Administrativo asignado a la controversia que versa sobre la Arbitrabilidad Sustantiva en el caso número A-11-1226.

Inc.. El 16 de noviembre de 2010, el Sr. Jorge Cruz, Presidente de la Unión notificó mediante carta al Sr. Ricardo Ramírez, Director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía lo siguiente: "En vista de dificultades insalvables la SIU de Puerto Rico notifica que efectivo inmediatamente da por terminada su representación a los empleados de la Unidad Apropiaada de Frito Lay-Quaker. Los miembros de la Unidad Apropiaada ya han sido informados de esta decisión."² El 23 de diciembre de 2010, el Sr. José Rodríguez Báez, Representante de IAM & AW se comunicó por escrito con el Sr. Ricardo Ramírez, Director de Recursos Humanos solicitándole la restitución inmediata del empleado a su trabajo debido a que no hubo causa contra éste en el proceso judicial.³ El 23 de diciembre de 2010, el Sr. Giancarlo Picorelli mediante correo electrónico le indicó al Sr. Rodríguez Báez lo siguiente: "Para su información el Sr. Jeovanny Nieves quien fungía como vendedor para la Compañía fue despedido por razones justificadas de su empleo el pasado 8 de noviembre de 2010. Al momento de su despido, la Unión que usted representa no era la representante sindical de los trabajadores clasificados como vendedores ya que la representación la ostentaba la SIU de Puerto Rico. No es sino hasta el 8 de diciembre de 2010, que la Compañía y la Unión que usted representa, suscriben una Estipulación y un nuevo Convenio Colectivo que su Unión comienza a representar a este grupo de empleados. Por tal razón entendemos que la Unión que usted representa está impedida de abogar a favor del Sr. Jeovanny Nieves y/o cualquier otro empleado o querrela relacionada a actos anteriores al 8 de diciembre de 2010."⁴ Por su parte el Sr. Rodríguez Báez en comunicación del 27 de

² Exhibits 1 de la Compañía.

³ Exhibits 2 de la Compañía.

⁴ Exhibits 3 de la Compañía.

diciembre de 2010, señaló lo siguiente: “Nos vemos en la obligación de responder a su comunicación ya que intenta descalificarnos para atender asuntos que afectan a trabajadores aunque su antigua unión haya desaparecido. Es de nuestra naturaleza que abogemos por el trabajo de alguien que ha sido despedido. Más aún si esa persona sale airosa de un proceso criminal en el que la Compañía radicó la querrela llevando la supuesta evidencia y sus testigos. Aunque cuando se produjo el despido nuestra unión no representaba al Sr. Jeovanny Nieves, tengo entendido que la Unión SIU de Puerto Rico sí radicó un caso de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Como le dije nuestra razón de ser es estar al lado de los trabajadores, esto en nada quiere decir que seamos sucesores de SIU de Puerto Rico.

Rechazamos la intención de su comunicación de pretender crear dudas en cuanto a que tengamos algún vínculo o ser sucesores a la SIU.”⁵

Por su parte el 10 de febrero de 2011, la Compañía había dejado claramente establecida su posición mediante comunicación enviada a este foro. En esta la querellada expuso y citamos: “Debemos anticipadamente destacar que ninguna otra entidad sindical, agrupación o persona tiene legitimación o autoridad para sustituir y/o continuar atendiendo estos casos, en ausencia de la SIU. Las únicas partes que comparecieron y formalizaron el Convenio Colectivo vigente para todo periodo material a las controversias de referencia fueron la SIU y nuestro representado. En atención a lo anterior, cualquier sustitución de parte, solicitada por tercero y/o

⁵ Exhibits 4 de la Compañía.

promovida unilateralmente por este Negociado, sería contraria y atentaría contra los postulados, principios y reglamentación aplicable a estos procedimientos, así como el Convenio Colectivo que en su momento existió.”⁶

Luego de expuestas las posiciones de las partes procedemos a resolver la controversia. De entrada indicamos que no es la primera vez que una controversia de este tipo esta ante la consideración de este árbitro. En los casos entre Suiza Dairy y el Movimiento de Solidaridad Sindical surgió idéntica controversia.⁷ Por ser así, adoptamos igual razonamiento en el caso de autos. En aquella controversia⁸ determinamos que ante nosotros teníamos un precedente jurídico en el caso de *Beaunit of Puerto Rico v. Junta de Relaciones del Trabajo*, 509 D.P. R. 521, el cual aún no ha sido revocado en nuestra jurisdicción y que aplicado a los hechos de este caso no nos queda más remedio que concederle la razón a la Unión. En este caso no solamente se establece la doctrina de patrono sucesor sino que también la de unión sucesora. Este caso dicta como primer postulado fomentar, propiciar y salvaguardar la paz industrial, el cual es un fin público de principal importancia en esta jurisdicción. Dentro de este principio cardinal es que analizamos la controversia que tenemos ante nos y que cualquier duda nos lleva a permitir el arbitraje de la controversia, pues dicha determinación permite que la parte agraviada tenga su oportunidad de tener su día en corte y ejercer su derecho a obtener un remedio en caso de que la razón le asista. El mero hecho de una sustitución de un patrono por otro, o de un representante de los obreros por otro, no

⁶ Exhibits 6 de la Compañía.

⁷ Vease nota al calce numero 7.

⁸ Laudo emitido por este Arbitro en los casos A-11-2741, 11-2742 y 11-2743 del 24 de mayo de 2011 y sostenido por el Tribunal en el caso Civil numero KAC2011-0721 Sala 505 en sentencia dictada el 27 de abril de 2012.

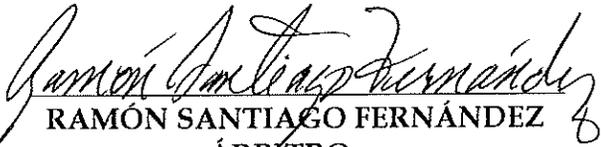
debe abolir automáticamente el convenio colectivo existente entre la empresa y los obreros. Además sostiene que las uniones no son las beneficiarias de los convenios colectivos, sino que los beneficiarios son los obreros en aquella medida en que los convenios les confieren beneficios de cualquier clase. Ante esta situación de hechos, en que aún estaba vigente el convenio colectivo y existían una serie de controversias surgidas de dicho acuerdo contractual, entendemos que entra en vigor la figura jurídica de unión sucesora.

Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

No procede la desestimación de la querrela de referencia. Se señala para vista en los méritos para el jueves, 14 de febrero de 2013, a la 1:30 p.m. bajo el número administrativo A-11-1226.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 13 de diciembre de 2012.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de diciembre de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JULIO I. LUGO MUÑOZ
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, C.P.S.
PO BOX 354428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO. NORMAN PIETRI CASTELLON
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

SR. JOSÉ RODRÍGUEZ, REPRESENTANTE
IAM
PO BOX 19689
SAN JUAN PR 00910


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III