

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

PEPSI COLA MANUFACTURING
LIMITED
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1446

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el lunes, 10 de marzo de 2014. El caso quedó sometido el 10 de abril de 2014.

Por **Pepsi Cola Manufacturing Limited**, en adelante “**el Patrono o la Compañía**”, comparecieron: la Lcda. Lourdes G. Aguirrechu Salom, asesora legal y portavoz, el Sr. Josías Rolón, supervisor y testigo. Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz, y el Sr. Rafael Rivera, querellante. Los estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Francisco M. Mesa Burgos y Rosamar Moreno, comparecieron en calidad de observadores.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si el caso es arbitrable procesalmente o no.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO¹**ARTÍCULO IX****PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

Sección 1. Si sugiere 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 junto con el jefe de departamento dentro de los 10 días laborables siguientes a la ocurrencia del agravio (énfasis nuestro) y este tendrá 10 días laborables para contestar por escrito. El supervisor firmará el Reporte de Incidente Laboral y le pondrá la fecha al recibirlo.

SEGUNDO PASO:

El Representante de la Unión presentará el agravio al Director de Personal dentro de los 10 días laborables de contestado el paso anterior (énfasis nuestro) y este tendrá diez (10) días laborables para contestar. El delegado obtendrá autorización de su supervisor para acudir a Recursos Humanos y llamará para concertar cita.

...

Sección 2. Los términos de este Artículo son de fatalidad para las partes. La parte que incumpla con cualquiera de los términos

¹ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de marzo de 2010 hasta el 28 de febrero de 2013.

establecidos en este Artículo le otorgará la querrela en cuestión a la otra parte.

...

IV. PRUEBA ESTIPULADA

Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo entre Pepsi Cola Manufacturing International, Limited y Unión de Tronquistas de Puerto Rico, efectivo desde el 1º de marzo de 2010 hasta el 28 de febrero de 2013.

Exhíbit 2 Conjunto - Formulario de Reclamaciones Laborales, Primer Paso, con fecha de 24 de mayo de 2012, suscrito por el Sr. Nestor Guzmán Colón, delegado de la Unión. La misma, recibida y firmada el mismo día, a las 2:20 p.m., por el Sr. Josías Rolón, Supervisor.

Exhíbit 3 Conjunto - Contestación al Primer Paso, del 4 de junio de 2012, suscrita por el Sr. Rey A. Del Valle, Supervisor, dirigida al Sr. Nestor Guzmán Colón. La misma, firmada por el señor Guzmán el 5 de junio de 2012.

Exhíbit 4 Conjunto - Formulario para procesar querellas, Segundo Paso, del 31 de agosto del 2012, firmada por el señor Guzmán y el Sr. Ángel Vazquez, representante.

Exhíbit 5 Conjunto - Carta de 25 de septiembre de 2012, suscrita por el Lcdo. Alexis Rodríguez Normandía, Secretario Tesorero de la Unión, dirigida a la Sra. Millie Pérez, gerente Recursos Humanos.

Exhíbit 6 Conjunto - Contestación dirigida a la señora Pérez, suscrita por el Lcdo. Rodríguez, con fecha de 4 de octubre de 2012.

Exhíbit 7A Conjunto - Respuesta sobre Tercer Paso, con fecha de 26 de octubre de 2012, firmada por la señora Pérez y dirigida al señor Rodríguez.

Exhíbit 7B Conjunto - Recibo del documento con fecha del 26 de octubre del 2012.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. Entre la Compañía Pepsi Cola Manufacturing Limited y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, estuvo en vigencia un Convenio Colectivo desde el 1^o de marzo de 2010 hasta el 28 de febrero de 2013.²
2. El 24 de mayo de 2012, el Sr. Néstor Guzmán Colón, delegado de la Unión, presentó una querrela en Primer Paso. Dicha querrela indicó que la Compañía violó el Artículo XXVI del Convenio Colectivo vigente. Además, reclamó el pago de 320 horas extras y no continuar violando el contrato.³
3. El 4 de junio de 2012, el Sr. Rey A. del Valle, contestó la querrela en Primer Paso. En la misma, la Compañía negó la violación al Convenio Colectivo.
4. Mediante el formulario con fecha de 31 de agosto de 2012, los señores Néstor Guzmán y Ángel Vázquez presentaron la querrela en Segundo Paso del procedimiento de quejas y agravios. En dicho formulario, la Unión se reafirmó en su posición, indicando que se pagara lo reclamado y el cese y desista de subcontratar dicho trabajo. Por otra parte, la Compañía expresó que ningún empleado dejó de trabajar, por lo que denegaban la querrela.⁴
5. El 25 de septiembre de 2012, el Lcdo. Alexis Rodríguez Normandía, secretario de la Unión, le envió una carta a la Sra. Millie Pérez, gerente de

² Exhibit 1 Conjunto.

³ Exhibit 2 Conjunto.

⁴ Exhibit 4 Conjunto.

Recursos Humanos, solicitando fijar fecha para discutir la susodicha querrella.⁵

6. El 4 de octubre de 2012, el licenciado Rodríguez contestó la carta de la señora Pérez, con fecha de 3 de octubre de 2012, confirmando el viernes 12 de octubre de 2012, para la discusión del caso en el Tercer Paso.⁶
7. El 26 de octubre de 2012, la señora Pérez le informó al licenciado Rodríguez, que la querrella no procedía.⁷
8. El 31 de octubre de 2012, la Unión, no conforme con la posición de la Compañía, presentó esta querrella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver si la querrella de marras es arbitrable en su vertiente procesal o no. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad⁸:

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.

⁵ Exhíbit 5 Conjunto.

⁶ Exhíbit 6 Conjunto.

⁷ Exhíbit 7A Conjunto.

⁸ Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal* Primera Edición página 236.

Respecto a la arbitrabilidad procesal, el autor antes mencionado, la explica de la siguiente manera:

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

En otras palabras, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que una querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el convenio colectivo, o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

Al inicio de la vista de arbitraje, la Compañía alegó que la querrela no era arbitrable, en su vertiente procesal, porque entre la contestación a la querrela en el Primer Paso del procedimiento de quejas y agravios a la presentación del Segundo Paso, transcurrieron más de los diez (10) días laborables que establece el Convenio Colectivo. La Unión tenía hasta el martes, 19 de junio de 2012, según la Compañía, para presentar el Segundo Paso, pero no fue hasta el 31 de agosto de 2012, que lo presentó.

De los hechos estipulados por las partes se desprende: a) que el incidente ocurrió el 10 de mayo de 2012; b) que la Unión presentó la querrela, en Primer Paso, el 24 de mayo de 2012; c) que el 4 de junio de 2012, la Compañía contestó el Primer Paso; y d) que a Unión presentó el Segundo Paso el 31 de agosto de 2012.

Luego de analizar y aquilatar la prueba presentada, concluimos que le asiste la razón a la Compañía. En el Convenio Colectivo claramente se establece que: “el Representante de la Unión presentará el agravio al Director de Personal dentro de los diez (10) días laborables de haber contestado el paso anterior y este tendrá diez (10) días laborables para contestar.”⁹

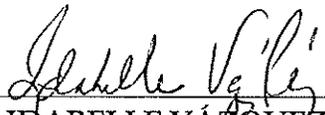
En este caso, la Unión presentó la querella, en Segundo Paso, luego de vencido el término de los diez (10) días laborables que se dispone en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo. La Unión debió haber presentado la querella en Segundo Paso el 19 de junio de 2012 o antes. No obstante, la presentó tardíamente el 31 de agosto de 2012.

VII. LAUDO

Por los fundamentos anteriormente expuestos, determinamos que la querella no es arbitrable procesalmente. Se ordena el cierre con perjuicio del caso de marras.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 7 de mayo de 2014.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

⁹ Exhibit 1 Conjunto. Artículo IX, Sección 1, sobre Segundo Paso, del Convenio Colectivo.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 7 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta

misma fecha a las siguientes personas:

LCDA. LOURDES G. AGUIRRECHU
RIVERA, TULLA & FERRER
50 QUISQUELLA STREET
SAN JUAN PR 00917-1212

SR. JOSÍAS ROLÓN
SUPERVISOR
PEPSI AMERICAS INC.
P O BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO. JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA.23
PRIMER PISO
SAN JUAN PR 00912

SR. LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III