

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL IV

BACARDÍ CORP.

Peticionaria

v.

UAW LOCAL 2415
(JUAN RIVERA)

Recurrida

NEGOCIADO DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL
DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS DE
PUERTO RICO

Organismo revisado

KLCE201701762

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil Núm.:
K AC2016-0636

Sobre:
Revisión de sentencia
sobre impugnación
de Laudo de Arbitraje
Caso Núm. A-14-1627
(antes A-09-2037).

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Rivera Marchand.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de febrero de 2018.

Comparece ante este Tribunal Bacardí Corp. (Bacardí) mediante recurso de *certiorari* y nos solicita la revocación de la *Sentencia* dictada el 31 de agosto de 2017 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. Mediante el referido dictamen, el foro de instancia confirmó el *Laudo de Arbitraje* emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el cual determinó que el despido del señor Juan Rivera fue injustificado.

Luego de examinar el recurso de *certiorari*, así como los documentos que conforman el apéndice, denegamos la expedición del auto solicitado.

A continuación, reseñamos el trámite procesal que culminó con la determinación recurrida. Veamos.

I

Según surge del recurso, el señor Juan Rivera, miembro de la Unión Internacional UAW Local 2415 (Unión), ocupó el puesto de labores generales en Bacardí hasta el 26 de febrero de 2009, cuando fue despedido por una alegada violación a cierta norma de conducta¹. En específico, al señor Rivera se le imputó no haber comunicado al facilitador cualquier ausencia o tardanza dentro de la primera hora de haber comenzado su turno de trabajo. Precisa mencionar que, al momento de los hechos, la relación obrero-patronal entre Bacardí y la Unión se regía por un convenio colectivo, el cual, entre otras cosas, contenía las condiciones de empleo y el procedimiento para la resolución de conflictos.²

Previo al despido, se suscitó un incidente en Bacardí el que estuvieron involucrados 11 empleados, incluyendo al señor Rivera.³ El referido incidente culminó con una *Estipulación*⁴ suscrita el 3 de

¹ Según indica la carta de despido, el señor Rivera violó la siguiente norma de conducta:

- Asistir regularmente y puntualmente al trabajo, de acuerdo con el horario asignado. Registrar la asistencia diaria correctamente.
 - b. No comunicar al facilitador dentro de la primera hora de haber comenzado su turno cualquier ausencia o tardanza.

² Véase, Apéndice del recurso, pág. 68.

³ Según se desprende del recurso, el 27 de enero de 2009, 11 empleados que laboraban en Bacardí no siguieron las instrucciones de su supervisor y abandonaron su empleo. Ante ello, Bacardí realizó una investigación sobre los hechos acontecidos. Luego de ciertas reuniones entre la Unión y el personal de Bacardí, las partes suscribieron una estipulación para evitar el despido de los 11 empleados.

⁴ La referida *Estipulación* suscrita por la Unión, Bacardí y los 11 empleados indica lo siguiente:

DE LA PRIMERA PARTE: Bacardí Corporation, representada en este acto por su Vicepresidenta de Recursos Humanos, Wanda Lugo, en adelante “Bacardí”.

DE LA SEGUNDA PARTE: Unión Internacional UAW, AFL-CIO, representada en este acto por Nolasco Desiderio, en adelante “Unión”, en representación de los 11 empleados de la unidad apropiada de la Planta de Embotellado.

Las partes, teniendo la capacidad legal necesaria, libre y voluntariamente:

EXPONEN, RECONOCEN Y ACUERDAN:

febrero de 2009 por la Unión, como representante de los 11 empleados, y Bacardí.

Así las cosas, y en atención a lo dispuesto en el convenio colectivo, la Unión recurrió al procedimiento de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje para cuestionar el despido del señor Rivera.⁵ Así, tras la celebración de 2 vistas⁶ en las cuales el árbitro recibió prueba testifical y documental de ambas partes, el Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió un *Laudo* mediante el cual desestimó la querrela instada por la Unión. Según determinó el árbitro, la querrela no era arbitrable sustantivamente, debido a la

-
1. La “Unión” reconoce que los empleados abandonaron el trabajo el día 27 de enero de 2009, a las 11:00 pm antes de completar su turno de trabajo.
 2. La “Unión” reconoce que la actuación de los empleados fue un acto en contra de las instrucciones dadas por el supervisor Juan Rosario.
 3. La “Unión” reconoce que las actuaciones de los empleados van en contra del buen y normal funcionamiento del negocio.
 4. La “Unión” reconoce que la acción de los empleados violó el Convenio Colectivo vigente y las Normas de Conducta y dada la gravedad de los hechos podía conllevar despido.
 5. La “Unión” ha solicitado a la “Compañía” que les de una oportunidad a los empleados.
 6. La “Compañía” está de acuerdo en darle una oportunidad a estos empleados siempre y cuando la “Unión” acepte las siguientes condiciones:
 - i. Cada empleado recibirá una carta de amonestación donde se le advierte que en una próxima ocasión que se cometa una violación a las Normas de Conducta será motivo de despido inmediato.
 - ii. Tanto el empleado como la “Unión” no someterán el mismo a procedimiento de arbitraje o cualquier otro procedimiento de índole legal o administrativo.
 - iii. La carta deberá ser firmada por cada uno de los empleados(as) como que está de acuerdo con lo establecido en la misma.
 - iv. La “Unión” no someterá la medida disciplinaria de cada empleado al procedimiento de Quejas y Agravios, ni a ningún otro foro legal o administrativo.
 7. La “Unión” reconoce y acuerda que esta acción de parte de la Compañía no establece un precedente para situaciones futuras.

Las partes certifican que han estudiado detenidamente la presente Estipulación y que han acordado firmarla libre y voluntariamente.

En Cataño, Puerto Rico, a 3 de febrero de 2009.

Bacardí Corporation

Fdo. Wanda Lugo

Unión Internacional UAW,
AFL-CIO

Fdo. Nolasco Desiderio

⁵ Según surge del *Laudo*, el asunto que el árbitro tenía ante sí era determinar si la querrela era arbitrable procesal y sustantivamente. De no serlo, desestimar la querrela. En caso de ser arbitrable, determinar si el despido del señor Rivera estuvo o no justificado.

⁶ Según surge del recurso, las vistas se celebraron el 9 de junio y el 7 de agosto de 2009.

Estipulación suscrita por las partes el 3 de febrero de 2009.⁷ En particular, el árbitro puntualizó que las partes pactaron voluntariamente que, tanto la amonestación como una medida disciplinaria futura, no estarían sujetas a ningún procedimiento de querrela, incluido el arbitraje.

Oportunamente, la Unión solicitó la revisión del *Laudo* ante el foro de instancia. Sin embargo, a solicitud de Bacardí, el caso fue trasladado al Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico. Luego de varios incidentes procesales, el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico emitió una *Opinion and Order* mediante la cual adoptó en parte y rechazó en parte el *Report and Recommendation*⁸ del magistrado federal. Así, tras interpretar el lenguaje de la *Estipulación*, dictaminó que la querrela era arbitrable, por lo que no podía entrar en los méritos de esta. En atención a ello, devolvió el caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje para que el árbitro determinara si el señor Rivera violó las normas de conducta de Bacardí. A raíz de lo anterior, el Negociado de Conciliación y Arbitraje ordenó la reapertura del caso.⁹

Poco tiempo después, el Negociado de Conciliación y Arbitraje emitió el *Laudo* aquí impugnado. Según se desprende del aludido *Laudo*, el acuerdo de sumisión era determinar si el señor Rivera incurrió en la conducta imputada por Bacardí. En caso de haber incurrido en dicha conducta, entraba en vigor el párrafo 6 de la *Estipulación* suscrita el 3 de febrero de 2009. De no haber incurrido en la conducta imputada, se emitiría el remedio adecuado.

⁷ Véase, Apéndice del recurso, pág. 2.

⁸ Véase, Apéndice del recurso, pág. 46. Según surge del recurso, a solicitud de la Unión, un magistrado federal emitió un *Report and Recommendation* en el que, además de expresar que la querrela era arbitrable, determinó que el señor Rivera violó la norma de conducta que dio base a su despido. Véase, Apéndice del recurso, pág. 44.

⁹ *Íd.*, pág. 59.

Así, mediante el referido *Laudo*, el árbitro determinó que el despido del señor Rivera fue injustificado, por lo que lo pactado en la *Estipulación* no era de aplicación.¹⁰ En su consecuencia, ordenó la reposición del señor Rivera y el pago de los haberes dejados de percibir. Según concluyó el árbitro, la prueba testifical de Bacardí demostró que el señor Rivera no cometió la falta imputada.¹¹ Esto, dado que, según el testimonio del guardia de seguridad, el señor Rivera llamó a la planta a las 6:40 am para indicar que se reportaría más tarde. Así, el árbitro manifestó que, aun cuando el procedimiento para notificar una ausencia estaba claramente establecido, Bacardí no controvirtió el hecho de que el procedimiento alternativo de notificación al guardia de seguridad era utilizado por los empleados.

Inconforme con dicha determinación, Bacardí presentó un recurso de revisión de laudo ante el foro de instancia.¹² Por su parte, la Unión alegó que el *Laudo* no era revisable. Tras evaluar el expediente ante sí, el 31 de agosto de 2017, el foro primario dictó la *Sentencia* aquí impugnada. Según indicamos, mediante el referido dictamen, el foro de instancia confirmó el *Laudo* emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Según concluyó el tribunal de instancia, en ausencia de abuso de discreción por parte del árbitro, procedía conferirle deferencia a la decisión emitida por este.¹³

Por estar en desacuerdo con dicha determinación, Bacardí compareció ante nosotros y le imputó al foro de instancia la comisión de los siguientes errores:

¹⁰ Según se desprende del *Laudo*, el acuerdo de sumisión era el siguiente:
En este caso debemos resolver si el reclamante incurrió en la conducta imputada. En caso de haber incurrido, entonces entra en vigor el inciso 6 II de la *Estipulación* del 3 de febrero de 2009. En caso de no haber incurrido en tal conducta se emitirá el remedio adecuado.

¹¹ Según surge del laudo, como parte de su prueba, Bacardí presentó el testimonio de la señora Wanda Moreno; vicepresidenta de Recursos Humanos, el señor Eddie Boulogne; supervisor y el señor Wisberty Ramos, guardia de seguridad de St. James Security. Por parte de la Unión, declaró el señor Rivera.

¹² Véase, Apéndice del recurso, pág. 351.

¹³ Véase, Apéndice del recurso, pág. 393.

1. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO DETERMINAR QUE EL ÁRBITRO VIOLENTÓ EL DEBIDO PROCESO DE LEY AL ENMENDAR O MODIFICAR LAS DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO EN ABIERTA CONTRAVENCIÓN AL ARTÍCULO XII, SECCIÓN 4, Y A LAS NORMAS DE CONDUCTA AL DETERMINAR QUE EXISTÍA, SIN BASE ALGUNA EN LA PRUEBA DESFILADA, UN PROCEDIMIENTO ALTERNO PARA NOTIFICAR LAS AUSENCIAS.
2. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO DETERMINAR QUE EL ÁRBITRO BASÓ SU DECISIÓN EN UNA “NOCIÓN PERSONAL DE JUSTICIA INDUSTRIAL” Y NO EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.
3. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO DETERMINAR QUE EL ÁRBITRO VIOLENTÓ EL DEBIDO PROCESO DE LEY AL EMITIR UN LAUDO QUE NO DERIVA SU ESENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO QUE RIGE LAS RELACIONES CONTRACTUALES ENTRE LAS PARTES.
4. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO DETERMINAR QUE EL ÁRBITRO VIOLENTÓ EL DEBIDO PROCESO DE LEY AL REALIZAR DETERMINACIONES DE HECHOS QUE NO ENCUENTRAN APOYO EN LA EVIDENCIA DESFILADA Y NO CONTROVERTIDA.

Por su parte, el 11 de enero de 2018, la Unión presentó su alegato en oposición¹⁴, por lo que con el beneficio de la comparecencia de las partes procedemos a continuación.

II

A

En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la discreción es el instrumento más poderoso que tienen los jueces en su misión de hacer justicia. *Lugo v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 679, 680 (1981). Asimismo, en el ámbito del desempeño judicial, la discreción “no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho”, sino que se entiende como “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión Justiciera”. *Bco. Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla*, 144 DPR 651, 658 (1997). Es decir, que la discreción judicial no se ejerce en el vacío, sino en el contexto y las circunstancias particulares del caso en cuestión.

¹⁴ Según surge del recurso, el 11 de diciembre de 2017, la Unión presentó la *Oposición a petición de certiorari*.

Más bien, la discreción judicial es un ejercicio razonado para cada caso en su propio contexto particular.

En consideración a lo antes expuesto, es necesario delimitar el alcance de nuestra función revisora como foro apelativo al intervenir, precisamente, con la discreción judicial de los tribunales primarios. Como norma general, este Tribunal no intervendrá con el ejercicio de la discreción del Tribunal de Primera Instancia, salvo en aquellos casos en los que exista un grave error que revele una actuación perjudiciada y parcializada, o en los que surja una equivocación en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

Como parte del acercamiento ponderado a la cuestión que nos ocupa, es necesario tener presente ciertas consideraciones judiciales en torno al arbitraje laboral.

B

Como foro apelativo debemos tener presente que, cuando analizamos una controversia que emana de un convenio de arbitraje, lo más prudente es la abstención judicial, aunque la intervención no está vedada. El arbitraje, como mecanismo para ajustar las controversias, crea un foro sustituto a los tribunales de justicia, cuya interpretación merece gran deferencia. En tales casos, la doctrina que gobierna la revisión judicial de los laudos de arbitraje se caracteriza por una marcada deferencia a la decisión emitida por el árbitro. Véase, *J.R.T. v. Corp. de Crédito Agrícola*, 124 DPR 846, 849-850 (1989); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977).

Es decir, de ordinario, un laudo de arbitraje puede ser impugnado únicamente si se demuestra la existencia de fraude,

conducta impropia del árbitro, violación al debido proceso de ley¹⁵, ausencia de jurisdicción, omisión en resolver todas las cuestiones en controversia que se sometieron o que este resulte contrario a la política pública. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, supra. No obstante, si las partes expresamente pactan que el laudo arbitral sea emitido conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. Véase, *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 DPR 1, 25, 28 (2011); *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 329; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 448-449 (2007); *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674 (2006). En dichas circunstancias, la revisión judicial del laudo es similar a la revisión judicial de las decisiones administrativas. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra; *Rivera v. Dir. Adm. Trib.*, 144 DPR 808 (1998). Ahora bien, incluso en estos casos, los tribunales de instancia no deben decretar la nulidad del laudo, a menos que este no haya decidido la controversia conforme a derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 33-34 (2011).

Por otro lado, cuando las partes no han pactado que el laudo sea conforme a derecho, las determinaciones del árbitro se consideran finales e inapelables y no pueden litigarse ante los tribunales. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, pág. 33. Asimismo, las partes no pueden indagar sobre el proceso deliberativo del árbitro. Consecuentemente, los errores en la apreciación de la prueba o en la aplicación del derecho no son

¹⁵ Según ha expresado el Tribunal Supremo, en un procedimiento de arbitraje, el debido proceso de ley requerido es el mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia. Así, en todo proceso de arbitraje debe cumplirse con los elementos básicos de justicia, trato justo e imparcial. Véase, *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 429-430 (2012). En *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832 (1977), el Tribunal Supremo indicó que, en el ámbito del arbitraje obrero-patronal, se cumple con el debido proceso de ley si el agraviado es notificado de los cargos en su contra, se celebra una vista y se le brinda la oportunidad de presentar evidencia.

revisables. Íd. Véase, además, *Febus y otros v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 217-218 (1994).

Los convenios colectivos son contratos, por lo que se rigen por las disposiciones del Código Civil sobre los contratos, a no ser que la ley haya dispuesto otro particular. En efecto, un convenio colectivo, como todo contrato, tiene fuerza de ley entre las partes y debe cumplirse a tenor de sus disposiciones. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, supra, págs. 26-27; Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994. Es por ello que a los convenios colectivos les aplican, también, las normas de interpretación contractual. Así pues, 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. Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme los términos mismos del convenio. Véase, *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, supra, pág. 683, citando a *López v. Destilería Serrallés*, 90 DPR 245, 256 (1964); *Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782 (1949). Asimismo, en un convenio colectivo, tanto la unión como el patrono, se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello en el convenio. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, supra, pág. 684, citando a D.M. Helfeld, *La jurisprudencia creadora: Factor determinante en el desarrollo del Derecho de arbitraje en Puerto Rico*, 70 Rev. Jur. U.P.R. 1 (2001).

Precisa recordar que en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje. A través del arbitraje en el ámbito laboral se busca la resolución de las querellas y controversias que se suscitan dentro del marco obrero-patronal, habiéndose reconocido que el arbitraje pactado en el convenio

constituye una herramienta ideal para fortalecer la negociación colectiva. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 330 (1988); *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118, 124 (1963). Así, una vez el patrono y la unión firman un convenio colectivo donde someten sus disputas obrero-patronales a un procedimiento de arbitraje, los árbitros realizan la función de las cortes para resolver las disputas. *U.G.T. v. Challenger Caribbean Corp.*, 126 DPR 22, 29 (1990); *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, supra, págs. 800-801. Así, la principal función del árbitro en el proceso de arbitraje es la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.

III

En este caso, Bacardí nos solicitó revocar la *Sentencia* dictada por el foro primario, la cual confirmó en su totalidad el *Laudo* emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Según indicamos, en virtud del referido *Laudo*, el árbitro determinó que el despido del señor Rivera fue injustificado. En su consecuencia, ordenó la reposición del señor Rivera a su puesto de trabajo y el pago de los haberes dejados de percibir. En particular, según se desprende del *Laudo*, el árbitro concluyó que la prueba testifical presentada por Bacardí demostró que el señor Rivera realizó una llamada a la planta a las 6:40 am el día de los hechos que motivaron el despido. Así, según razonó el árbitro, del testimonio del señor Wisberty Ramos, guardia de seguridad de St. James Security, surge que, a las 6:40 am, este recibió una llamada del señor Rivera, quien le indicó que tenía problemas de hipertensión y que acudiría al Centro de Salud. Así, el señor Wisberty Ramos se comunicó al departamento de embotellado, donde le informó al señor Eddie Boulogne, supervisor del departamento, que el señor Rivera llamó para informar que se reportaría más tarde. Del mismo modo, el árbitro resaltó que Bacardí no controvirtió el hecho de que el

procedimiento alterno de notificación de ausencias a través del guardia de seguridad era utilizado por los empleados.

Por su parte, en la *Sentencia* impugnada, el foro primario razonó que no estaba facultado para revisar el *Laudo*. Así, manifestó que, en ausencia de abuso de discreción, las determinaciones de hechos formuladas por el árbitro apoyadas en la prueba desfilada merecían deferencia judicial. Asimismo, el foro de instancia resaltó que el árbitro realizó una interpretación creíble del convenio colectivo. En síntesis, el foro primario concluyó que los errores señalados por Bacardí no fueron cometidos por el árbitro.

Tras examinar la totalidad de los documentos que forman parte del recurso ante nuestra consideración, estamos convencidos, al igual que el foro primario, de que los errores señalados por Bacardí no fueron cometidos. Así, como bien puntualizó el tribunal de instancia, no hay duda de que la determinación del árbitro está apoyada en la prueba que obra en el expediente. Hemos examinado la transcripción de las vistas celebradas y compartimos el razonamiento expuesto por el árbitro, el cual fue avalado por el foro de instancia.

Así, ante la ausencia de un planteamiento de fraude, conducta impropia del árbitro, violación al debido proceso de ley, falta de jurisdicción, omisión en resolver todas las cuestiones en controversia o que el laudo resulte contrario a la política pública, la determinación del foro arbitral merece nuestra deferencia. Precisa mencionar que Bacardí planteó una violación al debido proceso de ley por parte del árbitro. No obstante, su planteamiento carece de méritos. Reiteramos que la determinación del árbitro está basada en la prueba que desfiló durante las vistas.

A base de lo anterior, denegamos el recurso que nos ocupa. Así, en el ejercicio pleno de nuestra discreción, nos abstenemos de ejercer nuestra función revisora.

IV

A la luz de lo antes expuesto, denegamos la expedición del auto de *certiorari*.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones