

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan PR 00919-5540

COMPAÑÍA DE TURISMO
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1214

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 17 de septiembre de 2009.

La **Compañía de Turismo de Puerto Rico**, en adelante “la Compañía” o “el Patrono”, compareció representada por el Lcdo. Luis E. Palou Balsa, asesor legal y portavoz. En representación de la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Ricardo García, delegado; y la Sra. Betzaida García, querellante.

En este caso, los representantes legales de las partes, Lcdos. Luis E. Palou Balsa y José E. Carreras Rovira, se reunieron con esta Árbitro en su oficina. El licenciado Palou Balsa expresó que en el caso se proponía levantar una defensa de arbitrabilidad sustantiva. Ante ello y, por mutuo acuerdo, ambos letrados solicitaron tiempo para

someter sus escritos correspondientes con relación a dicha defensa. La petición fue acogida favorablemente. A esos efectos, se le concedió al Patrono un término de treinta (30) días consecutivos para someter su memorando. Dicho término vencía el 19 de octubre de 2009, sin embargo, el mismo fue prorrogado debido a una confusión en las fechas por parte de la representación legal del Patrono. Finalmente, el escrito del Patrono fue sometido el 20 de noviembre de 2009, fecha en que comenzó a discurrir para que la Unión presentara su escrito en reacción al del Patrono. Empero, dada la confusión del Patrono una vez recibido el escrito de éste en torno a la defensa de arbitrabilidad sustantiva, nos comunicamos con el representante legal de la Unión para informarle la nueva fecha para que éste presentara la réplica o reacción en cuanto a la posición del Patrono. De este modo, el 24 de noviembre de 2009, se le envió al licenciado Carreras, representante legal de la Unión, copia del memorando de derecho del Patrono junto con una “nota a manuscrito” en la que le confirmábamos la nueva fecha en la que debía someter su escrito. La nueva fecha para la radicación del escrito de la Unión fue el 18 de diciembre de 2009. No obstante, la Unión no sometió escrito alguno al vencimiento del término establecido, por lo que el caso quedó sometido, finalmente, para efectos de adjudicación en esa misma fecha.

II. SUMISIÓN

Las partes debían someter su proyecto de sumisión en su memorando escrito. Toda vez que la Unión no sometió escrito alguno, acogemos la sumisión presentada por el Patrono:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable sustantivamente. De resolver en la afirmativa, citar el caso para ventilar los méritos de la querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO I UNIDAD APROPIADA

La unidad apropiada a que se refiere este Convenio Colectivo la componen los empleados de oficina de la Compañía de Turismo de Puerto Rico, incluidos: secretarías I, II, III, IV y V; oficinistas I, II y III; oficinistas dactilógrafos I, II y III; operadores de terminal, contadores, delineantes, representantes de promoción de Turismo, inspectores de facilidades turísticas, choferes-mensajeros, conserjes, recaudadores, coordinadores de comités turísticos, lectores, agentes compradores, oficiales de nómina, oficiales de licencia, oficial de recibo, oficinistas de fotocopiadora, representante de actividades, técnicos de reparación de máquinas de conteo, jardineros, guías turísticos, encargado de almacén, oficinista de contabilidad, asistente de servicio de área técnica, artista gráfico, trabajador de conservación.

Excluidos: secretarías ejecutivas y confidenciales, inspectores de juegos de azar, técnicos de personal y especialistas de personal; analistas de presupuesto, auditor interno, oficial de relaciones públicas y comunicaciones, gerente de centro de información, oficial de relaciones públicas, coordinador de asuntos educativos de turismo, encargado de la propiedad, representantes y asistentes de desarrollo turístico, especialistas en sistemas de información, analistas de operaciones de máquinas tragamonedas, administrador de sistemas de información, coordinador promoción deportiva, especialista de juegos electrónicos, arquitectos e ingenieros asesores; oficial administrativo,

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2009, entre la Compañía de Turismo y la Unión Gastronómica.

oficial de eventos especiales, oficial de lectores, oficial de sistemas computarizados de tragamonedas, editor redactor, analista financiero de desarrollo turístico I y II, especialista en estudios económicos, planificador, especialista en sistemas y procedimientos; administradores, ejecutivos, gerentes, jefes, supervisores, ayudantes y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

...

ARTÍCULO VIII CLASIFICACIONES

Sección 1. Los empleados incluidos en la Unidad Apropriada se clasifican como regulares, temporeros y de emergencia.

Sección 2. Empleados regulares son aquellos con nombramiento probatorio o permanente para ocupar un puesto regular.

Sección 3. Puesto regular es aquel que nace de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 4. Los empleados regulares se clasifican en regulares permanentes y regulares probatorios.

Sección 5. Empleados temporeros. Son aquellos que se emplean únicamente para realizar labores en sustitución de un empleado regular en uso de cualquier licencia, inclusive licencia por vacaciones en un puesto determinado.

Sección 5. a) Ningún empleado temporero pasará a ser empleado regular sin haberse convocado la plaza.

Sección 5. b) La Compañía notificará por escrito a la Unión el reclutamiento de un empleado temporero. La notificación contendrá fecha de reclutamiento, el puesto, el nombre y el tipo de licencia del empleado regular que él sustituye y el término de la sustitución.

Sección 6. Empleados de Emergencia. Son aquellos que realizan trabajo para cubrir una necesidad ocasional de la Compañía, que no sea la sustitución de un empleado regular en un puesto determinado. El nombramiento de un empleado de emergencia será por un período determinado de conformidad con la Sección ocho (8) de este Artículo.

Sección 6. a) Ningún empleado de emergencia pasará a ser empleado regular sin haberse convocado la plaza.

Sección 6. b) La Compañía notificará por escrito a la Unión el reclutamiento de un empleado de emergencia. La notificación contendrá fecha de reclutamiento, el puesto, el nombre y el tipo de licencia del empleado regular que él sustituye y el término de la sustitución.

Sección 7. La Compañía podrá utilizar empleados temporeros únicamente, según lo dispuesto en la Sección cinco (5) de este Artículo. La Compañía no podrá utilizar un empleado temporero para sustituir simultáneamente a más de un empleado regular en disfrute de cualquier licencia.

Sección 8. La Compañía podrá utilizar empleados de emergencia por períodos que no excederán de sesenta (60) días laborables consecutivos en una tarea determinada. La Compañía notificará por escrito a la Unión como al empleado el término de su nombramiento de emergencia. Antes del vencimiento de dicho término, la Compañía notificará por escrito a la Unión sobre la necesidad, si alguna, de extenderlo, y el mismo podrá extenderse mediante el acuerdo por escrito entre las partes. Si la Unión no estuviese de acuerdo con extender dicho período y entendiera que se debe crear un puesto permanente, lo someterá a los organismos provistos por este Convenio Colectivo para la solución de controversias donde se determinará si se amerita o no la creación de tal puesto. Mientras tanto, se continuará haciendo el trabajo por el empleado de emergencia.

Sección 8. a) La experiencia de un empleado de emergencia acumulada en el puesto de emergencia, no se considerará en forma alguna para beneficio de éste en otra plaza o en la misma plaza, de hacerse esta regular.

Sección 9. Es condición para nombramiento regular permanente que los empleados cubiertos por este Convenio hayan trabajado como regular probatorio durante un período de noventa (90) días calendarios consecutivos.

Sección 10. En caso de que un empleado haya trabajado como temporero, este tiempo le será acreditado a su período probatorio de surgir alguna oportunidad de un puesto regular similar y que exija los mismos requisitos esenciales para el que sea seleccionado como empleado regular probatorio. Todo empleado si está temporero por más del período correspondiente a la clasificación que va a ocupar como regular según la Sección nueve (9) de este Artículo, en una posición similar a dicha clasificación regular no conllevará período probatorio.

Sección 11. A todo empleado regular probatorio en ingreso que trabaje durante todo el período correspondiente a su clasificación sin que la Compañía le notifique su aprobación o no aprobación, se le extenderá nombramiento de regular permanente. La Unión y el empleado probatorio podrán recibir orientación de parte de la Compañía con respecto al desempeño por el empleado de las funciones que le sean asignadas durante el período probatorio. La decisión de la Compañía de si aprueba o no el período probatorio será final y no estará sujeta a impugnación.

Sección 12. La Compañía podrá utilizar personal por contrato cuando necesite adquirir los servicios de algún tipo de personal que cuente con una preparación, aptitud y/o experiencia particular que cuente con una preparación, particular o para realizar proyectos especiales de duración definida, que no exceda de seis (6) meses, término que podrá prorrogarse por acuerdo de las partes. Entendiéndose que dicho personal por contrato no desplazará empleados de la Unidad, no limitará la oportunidad de trabajar tiempo extra y no será utilizado para evitar cubrir puestos vacantes de la Unidad contratante. [sic]

Sección 13. La Compañía y la Unión han acordado la escala de clasificación de puestos, sueldos básicos y ajustes por ascensos y reclasificaciones de acuerdo con los Apéndices que forman parte de este Convenio. Disponiéndose que las partes se reunirán para hacer un análisis de la tabla de clasificaciones.

Sección 14. La Compañía determinará la escala de clasificación de los puestos de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada que no estén contenidos en los Apéndices de este Convenio. Si la Unión no está conforme con tal determinación podrá someter el caso a través de los organismos creados por este Convenio. Esta actuación de la Unión no impedirá que la Compañía implemente su determinación, sujeta a los resultados del caso.

Sección 15. Cuando un empleado regular haya ocupado o esté ocupando satisfactoriamente, por un período no menor del período probatorio correspondiente, una plaza que exija como requisito determinada escolaridad o determinados exámenes, sin cumplir dichos requisitos, los mismos se obviarán a los fines de determinar las cualificaciones de dicho empleado para ocupar esa plaza permanentemente. Por "ocupar una plaza" no se entiende realizar algunos trabajos o tareas de la plaza, sino cubrir la plaza mediante designación por escrito y realizar todas las tareas y deberes correspondientes. Un empleado regular podrá rehusar ocupar una plaza si no se le da una designación por escrito, disponiéndose que el empleado no podrá ampararse en esta sección para rehusar hacer cualquier función o tarea dentro de sus deberes.

...

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la presente querrela es arbitrable o no en su modalidad sustantiva. Los hechos que dieron base a dicha querrela datan del año 2006, cuando el Patrono contrató personal como

promotor bajo el programa Puerto Rico te Recibe. Éste alegó que no violó el Convenio Colectivo al contratar dicho personal bajo el antedicho programa porque la clasificación del puesto bajo dicho programa no pertenece a la Unidad Apropriada que representa la Unión. La Compañía basa su alegación en los Artículos I y VIII, supra, y a base de dichas alegaciones éste entiende que la querrela presentada ante el foro de arbitraje por la Unión no es arbitrable sustantivamente.

La Unión, por su parte, no sometió argumento alguno contra el escrito radicado por el Patrono en cuanto a la defensa de arbitrabilidad sustantiva. La única alegación en cuanto a la controversia que consta en récord por parte de la Unión es la que aparece en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro la cual reza como sigue: **“La CIA de Turismo está violando el Artículo VIII al contratar personal bajo el Programa de Puerto Rico te Recibe”**.²

La arbitrabilidad sustantiva es aquella que va dirigida a cuestionar la facultad y autoridad que tiene el árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrela. La jurisdicción involucra el ámbito de la cláusula de arbitraje.³ La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos.

² Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que consta en el expediente.

³ Elkoury & Elkoury, *How Arbitration Works*, 280-282 (6th ed. 2003). Mark M. Grossman, *The Question of Arbitrability*, ILB Press, N.Y. 1984.

En el caso ante nos, el Convenio Colectivo es claro al establecer que la Unidad Apropiaada, según ratificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, está compuesta por: **[L]os empleados de oficina de la Compañía de Turismo de Puerto Rico, incluidos: secretarias I, II, III, IV y V; oficinistas dactilógrafos I, II y III; operadores de terminal, contadores, delineantes, representantes de promoción de Turismo, inspectores de facilidades turísticas, choferes-mensajeros, conserjes, recaudadores, coordinadores de comités turísticos, lectores, agentes compradores, oficiales de nómina, oficiales de licencia, oficial de recibo, oficinistas de fotocopiadora, representante de actividades, técnicos de reparación de máquinas de conteo, jardineros, guías turísticas, encargado de almacén, oficinistas de contabilidad, asistente de servicio de área técnica, artista gráfico, trabajador de conservación.** (Énfasis nuestro). Por ende, los empleados que ocupan el puesto de Promotores bajo el programa Puerto Rico te Recibe están excluidos del presente Convenio Colectivo y sus disposiciones. Las clasificaciones mencionadas anteriormente están cobijadas bajo el Convenio Colectivo vigente con todas sus disposiciones e implicaciones. Si los empleados de la Compañía de Turismo desearan incluir entre sus clasificaciones la de Promotores tendrían que solicitar ante la Junta de Relaciones del Trabajo una petición de elección para la nueva Unidad Apropiaada.

De otra parte debemos señalar que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico de 3 de junio de 2003, establece en su

Artículo II, Sección d, que: “[e]l servicio de arbitraje se ofrecerá para resolver controversias reales, no hipotéticas. Este servicio no se ofrecerá para resolver controversias que envuelven la clasificación o determinación de unidades de negociación colectiva”⁴. (Énfasis nuestro). Sobre este particular es menester señalar que de los documentos sometidos en evidencia como parte de su escrito, el Patrono presentó la Petición para Clarificación de la Unidad Apropiaada que sometió la Unión ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico el 12 de marzo de 2009.⁵ Toda vez que la Unión no sometió documento o escrito alguno a los efectos de refutar las alegaciones y pruebas sometidas por el Patrono, analizamos el caso con la prueba que consta en el expediente. Esa prueba sostiene que la controversia presentada por la Unión ante este foro de arbitraje envuelve una clarificación o determinación de unidades de negociación, por lo que este foro carece de jurisdicción para entender en la misma. La jurisdicción para dirimir esta controversia es exclusivamente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

De conformidad con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable sustantivamente por lo que se declara sin lugar la misma.

⁴ A la fecha de los hechos del caso de marras, el Reglamento en vigor era el de 3 de junio de 2003. Aún cuando hay un nuevo Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el Artículo antes citado no sufrió enmienda con relación al asunto aquí tratado.

⁵ Exhibit Núm. 4 del Patrono.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 23 de junio de 2010.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 23 de junio de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RICARDO GARDIA
DELEGADO GENERAL
UNION DE TRONQUISTAS DEPR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
COND MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SR RICARDO ROSELLO RODRIGUEZ
DIRECTOR INT OFICINA DESARROLLO
COMPAÑÍA DE TURISMO
PO BOX 9023960
SAN JUAN PR 00902-3960

LCDO LUIS E PALOU BALSA
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III