

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**  
**(Patrono o Universidad)**

**Y**

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE**  
**LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-07-1269**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD**  
**SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

Las partes comparecieron según citadas para la audiencia de arbitraje de la presente querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 23 de octubre de 2007. En ese entonces, el Patrono indicó que levantaría un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Las partes acordaron que someterían el caso en cuanto a ese particular por alegatos escritos. El caso quedó sometido, en cuanto al planteamiento sustantivo, para su análisis y adjudicación el 14 de diciembre de 2007, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Universidad de Puerto Rico**, en adelante “la Universidad”, compareció: la Lcda. Ana Marie Rodríguez Colón, Representante Legal y Portavoz.

Por el **Sindicato de Trabajadores de la UPR**, en adelante, “la Unión” comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz; y Omayra Medero Díaz, querellante.

### SUMISIÓN

A las partes se les concedió oportunidad para que presentaran sus respectivos proyectos de sumisión sobre el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva dentro de sus alegatos, de conformidad con su decisión de exponer sus respectivas posiciones por escrito. Así las cosas, la Universidad presentó en término sus alegaciones por escrito, sin embargo, no contamos con el beneficio de la comparecencia escrita de la Unión. Así pues, y en el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, acogemos el proyecto de sumisión presentado por la Universidad, determinando que el asunto a resolverse es el siguiente:

Corresponde a la Honorable Árbitro determinar si los hechos que configuraron la presente querella la hacen arbitrable bajo las disposiciones establecidas en el Artículo 21 del Procedimiento de Querellas del Convenio y, por ende, si la misma es arbitrable ante el Negociado.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****Convenio Colectivo<sup>2</sup>****Artículo 21****Procedimiento de Querellas**

A. ...

B. ...

C. 1. ...

2. No será utilizado el procedimiento de querellas en casos de terminación durante, o a la conclusión, del periodo probatorio, ni en casos de separación por abandono de servicio.

a) ...

b) Se entenderá, además, que el empleado que no aprueba el periodo probatorio tendrá derecho a ser reinstalado en el puesto que desempeñara previamente con carácter permanente. El empleado no podrá presentar una querella que esté relacionada con el motivo o razones que dieron lugar a la terminación del periodo probatorio, excepto cuando entienda que ha mediado discriminación por su afiliación política o religiosa, o por su sexo recayendo en él el peso de la prueba.

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. La querellante, Omayra Medero Díaz, ocupó un puesto de Conserje en periodo probatorio en la Universidad de Puerto Rico.

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 9 de diciembre de 2005 hasta el 30 de junio de 2008. Exhibit I Conjunto.

2. Para obtener el puesto de Conserje de manera permanente en la Universidad, el empleado debe aprobar el periodo probatorio para el mismo, que consta de una duración de cuatro (4) meses.
3. Luego de la correspondiente evaluación de desempeño, la administración de la Universidad no recomendó que se le otorgara la permanencia en el puesto a la Querellante.
4. Ante la decisión de la Universidad, la Unión radicó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro el 8 de septiembre de 2006, alegando que la empleada cumplió el periodo probatorio y la Universidad no lo reconoció.

Citada la vista, la Universidad presentó el argumento de que la querella no era arbitrable sustantivamente. Ambos portavoces estuvieron de acuerdo en presentar sus respectivas posiciones mediante alegatos escritos. Siendo así, la Universidad presentó dentro del término concedido sus alegaciones por escrito, las cuales fueron tomadas en consideración oportunamente. Sin embargo, no contamos con el beneficio de la comparecencia escrita de la Unión.

La Universidad alegó que la controversia ante nuestra consideración no es arbitrable sustantivamente toda vez que el Inciso 2 (b) del Artículo 21 del Convenio Colectivo, supra, excluye expresamente del procedimiento de querellas los reclamos

que surjan como consecuencia de la separación de un empleado durante su periodo probatorio. La Universidad indicó en su escrito que a la Querellante se le separó del puesto de Conserje que ocupaba en status probatorio, luego de que no aprobó el periodo probatorio que comprendía el mismo para ser elegible para la permanencia.

En su argumentación, la Universidad citó además, las disposiciones del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico<sup>3</sup>, en su Artículo 81, Inciso 81.1 en lo relativo a la separación de un empleado durante el periodo probatorio, el cual dispone que en cualquier momento durante el periodo probatorio, o al finalizar el mismo, la autoridad nominadora podrá separar de su puesto a un empleado cuya evaluación de desempeño demuestre que no cumplió con el grado de competencia esperado, no cumplió sus deberes en forma satisfactoria o sus hábitos de confiabilidad no le hicieron acreedor de continuar laborando para la Universidad. Establece además dicha disposición reglamentaria, que el empleado en dichas circunstancias, será notificado sobre la decisión de separación de empleo de la Universidad con al menos, treinta (30) días de antelación.

Como señaláramos anteriormente, no contamos con las alegaciones de la Unión en este caso, toda vez que no sometieron las mismas por escrito, en el término acordado.

---

<sup>3</sup> Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico del 16 de febrero de 2002, según enmendado.

### SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Nos corresponde dirimir si el caso ante nuestra consideración es o no arbitrable sustantivamente.

La Universidad planteó que de conformidad con el Artículo 21, Inciso 2 (b) del Convenio Colectivo, supra, la querrella ante nuestra consideración no es arbitrable sustantivamente. Entendemos que le asiste la razón. Veamos.

El Artículo 21, Inciso 2 (b) del Convenio Colectivo, supra, es claro al recoger en su texto la exclusión del manejo de casos sobre separaciones de empleo durante o a la conclusión del periodo probatorio de un empleado del procedimiento de querellas establecido en el Convenio. Es, precisamente, del procedimiento de querellas del Convenio Colectivo que nos ocupa, que emana la autoridad conferida por las partes a los árbitros de éste foro para intervenir en las controversias que así las partes han convenido, podrán ser dilucidadas mediante el proceso arbitral. La intención de las partes, claramente establecida en el Artículo 21, Inciso 2(b) sobre la exclusión de este tipo de controversia del procedimiento de querellas del Convenio Colectivo, nos priva de intervenir en los méritos de la querrella que nos ocupa.

Sobre el particular, el prestigioso tratadista Demetrio Fernández Quiñones, en su obra **El Arbitraje Obrero-Patronal**<sup>4</sup>, plantea:

---

<sup>4</sup> Editorial Forum, Primera Edición, 2000, págs. 434 y 438.

A falta de una expresión clara y terminante contenida en la cláusula de arbitraje de que determinada materia está excluida del procedimiento de arbitraje, es ineludible concluir que la controversia debe ser remitida al árbitro para su decisión.

...

Es decir, **que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del arbitraje**, la presunción es en favor de que la cuestión es arbitrable. (Énfasis nuestro).

Por otro lado, la Unión no nos puso en posición de auscultar si los hechos particulares que promovieron la radicación de esta querrela, requerían un tratamiento distinto o presentaba algún aspecto particular que la excluyera del trato general que las partes convinieron darle a las controversias que involucraran la separación de un empleado mientras éste se encontrara en su periodo probatorio.

Conforme al razonamiento que antecede concluimos que la querrela no es arbitrable sustantivamente. Por consiguiente, se emite el siguiente:

#### LAUDO

La querrela no es arbitrable sustantivamente. Se declara sin lugar la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de marzo de 2008.

RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, a 2 de abril de 2008; y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR VÍCTOR RIVERA RODRÍGUEZ  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
OFICINA ASUNTOS LEGALES  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
PO BOX 364984  
SAN JUAN PR 00936-4984

SR ANÍBAL CARRIÓN  
REPRESENTANTE  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
PO BOX 22014 UPR STATION  
SAN JUAN PR 00931

LCDA ANA M RODRÍGUEZ COLÓN  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
ADMINISTRACIÓN CENTRAL  
JARDÍN BOTÁNICO SUR  
1187 CALLE FLAMBOYÁN  
SAN JUAN PR 00926-1117

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III