

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO Box 195540  
San Juan, PR 00919-5540

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS  
DEL ELA  
(Patrono)**

**Y**

**UAW UNION LOCAL 1850  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-04-234**

**SOBRE: INVASIÓN DE UNIDAD**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 13 de agosto de 2009, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para adjudicación el 9 de noviembre de 2009, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por la Compañía fue la siguiente: el Lcdo. Manuel Núñez Aragunde, Asesor Legal y Portavoz, las Sras. Michelle Water Muñoz, Representante de la empresa y Mayra Ramos, testigo. Por la Unión comparecieron la Lcda. Rosa Seguí Cordero, Asesora Legal y Portavoz, el Sr. Ismael Medina, Presidente de la Unión Local 1850 y la Sra. Lydia Cruz Pérez, testigo.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos<sup>1</sup>.

Por la Unión el proyecto fue el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si el patrono violó o no el Convenio Colectivo entre las partes al:

Utilizar personal excluido de la unidad apropiada para realizar el trabajo y labores propias de un puesto dentro de la unidad.

De determinarse que el patrono violó el convenio colectivo, que determine el remedio apropiado incluyendo, sin que sea una limitación, postear las vacantes de los puestos de la unidad apropiada; cesar y desistir inmediatamente de utilizar personal excluido de la unidad para realizar las labores de la unidad apropiada; pagar retroactivamente las cuotas correspondientes de los puestos de la unidad apropiada que han sido ocupados ilegalmente.”

Por la Compañía el proyecto fue el siguiente:

“Determinar si AEELA violó o no el convenio colectivo al no llenar el puesto de Secretario III en el Departamento de la Oficina de Comunicaciones y Deportes.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar si AEELA está invadiendo funciones de la Unidad Apropiada al nombrar a una Administradora de Oficina en el Departamento de Comunicaciones y Deportes violando el convenio colectivo. En caso de violación del convenio colectivo emitir el remedio adecuado.”

---

<sup>1</sup>Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIV-Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha del a vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la 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****ARTÍCULO 3****RECONOCIMIENTO**

## Sección Primera:

La Asociación reconoce a la Unión como la representante exclusiva para negociación colectiva, en relación con tipo de paga, salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo, para todos los empleados de oficina, mantenimiento y empleados diestros de oficina y para la reparación del edificio de la Asociación en su local en Hato Rey, o en cualquier sitio de la Isla, incluyendo Playa Santa del Caribe, durante el término de este Convenio Colectivo; excluyendo profesionales, ejecutivos, administradores, el chofer del Director Ejecutivo, empleados confidenciales, guardianes, supervisores, según definidos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, las secretarias del Director Ejecutivo, las secretarias del Director de Planificación, Programas y Presupuesto, una secretaria del Director de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, una secretaria asignada al nivel de Director Auxiliar del Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, una secretaria del Director de Asuntos Legales, una secretaria por cada Ayudante del Director Ejecutivo hasta un máximo de cuatro secretarias, la secretaria del Director de la Oficina de Auditoria y la secretaria del Director de Servicios Regionales. Se aclara que las secretarias del Director Ejecutivo y de la Oficina de Servicios de los

Organismos Directivos de la Junta de Directores que estén excluidas serán aquellas asignadas a rendir servicios para dichos funcionarios directamente.

## ARTÍCULO 7

### PRERROGATIVA GENERAL

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios. A esos efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

**ARTÍCULO 13****PUESTOS VACANTES**

Cualquier vacante de la unidad apropiada por jubilación, renuncia o alguna otra razón, será cubierta en un tiempo razonable que no excederá de quince (1%) días laborables, a menos que medien circunstancias especiales, en cuyo caso se notificará a la Unión. Las circunstancias serán discutidas con la Unión, a solicitud de ésta.

De no proponerse la Asociación cubrir el puesto vacante, así lo notificará a la Unión. La decisión de no cubrir el puesto vacante no será objeto de querrela según el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Ningún empleado, incluyendo temporeros, podrá realizar las labores del puesto vacante que se ha determinado es innecesario.

**TRASFONDO DE LA QUERELLA**

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. La controversia en el caso de referencia está basada en la prerrogativa gerencial de la Asociación de administrar la empresa y las posibles limitaciones a esa prerrogativa pactada entre las partes. En este caso en particular lo relacionado a puestos vacantes, la determinación de cubrir o no dicho puesto y la creación de nuevos puestos según lo entienda apropiado la gerencia. A fin de demostrar su caso las partes sometieron prueba documental como testifical. En este caso por tratarse de una reclamación recae sobre la Unión el peso de la prueba. Nuestro derecho probatorio sostiene como principio que el

peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por ninguna de las partes. En este caso por ser un reclamo de la Unión tendríamos que desestimar el caso si esta no sometiera prueba preponderante para demostrar que en efecto tiene derecho al remedio que solicita porque la querellada violó el Convenio Colectivo.

En este caso la Unión alega que la empresa creó un puesto que realiza funciones pertenecientes al puesto de Secretaria III utilizando el mecanismo de crear un puesto de Administradora de Oficina violando con esta acción el Convenio Colectivo. Que una empleada de la unidad apropiada estuvo realizando las funciones de Secretaria III después que la empleada de dicho puesto se acogiera a la jubilación. No obstante, la querellada decidió crear el mencionado puesto en vez de llenar el puesto vacante.

Por su parte, la querellada sostiene que en dicho puesto esta empleada supervisa tanto las tareas como la asistencia de los empleados. Que además, tiene funciones administrativas de suma confidencialidad. Que este puesto provee apoyo administrativo a la Directora supervisando el trabajo de personal de menor jerarquía. Veamos.

En el mes de abril de 2003, la querellada luego de un análisis de las necesidades existentes en el Departamento de Comunicación y Deportes determinó que el puesto de Secretaria III no iba a ser cubierto. Este puesto quedó vacante luego que la Sra. Ivette Silvagnoli se acogiera al retiro en el mes de marzo. El 7 de marzo de 2003, dicha determinación le fue comunicada a la Unión.

En mayo de ese año la querellada creó el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina adscrito al Departamento de Comunicaciones y Deportes. El 1 de mayo la Unión inició un proceso de querellas alegando que las funciones del puesto estaban siendo realizadas por una empleada administrativa en violación del Convenio Colectivo. De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que la controversia ante nos es un choque entre el derecho gerencial de administrar el negocio y las limitaciones que en el proceso de negociación se le imponen a tal derecho. En esa dirección la Unión reconoció el derecho del Patrono a administrar el negocio pero dicho poder no puede ser ejercitado de manera caprichosa y arbitraria contra ningún empleado. (Artículo 7) Cuando surge un puesto vacante la empresa tiene la obligación de notificar a la Unión su decisión de no cubrir el mismo. (Artículo 13) En cuanto a plazas vacantes y de nueva creación la empresa se obligó a publicar durante 3 días laborables la especificación de clase. Por último, debe notificar a la Unión cuando va a cubrir un puesto vacante de la unidad apropiada.

De un análisis del convenio colectivo no surge que el derecho de no llenar un puesto vacante le concede el derecho a la gerencia de crear otro con funciones similares al puesto no cubierto. Aun cuando no estamos clarificando la unidad apropiada, pues no nos corresponde, de un análisis del artículo 3-Reconocimiento surge que dentro de los puestos de secretarias que están exentos de la unidad apropiada no está incluido el puesto de secretaria que está en controversia. Concluimos que en este caso no se realizan tareas confidenciales o

de supervisión que justifiquen dicho puesto y la gerencia no está autorizada por Convenio Colectivo a crear otro puesto de secretaria con funciones que le corresponden a la Unión. Quedo demostrado que las funciones que realiza la Sra. Ramos Reyes son similares al puesto de Secretaria III que no fue cubierto. La empresa no demostró con preponderancia de prueba que la empleada ejerciera funciones de supervisión ni confidenciales, ni mucho menos que pudiera aplicar medidas disciplinarias o recomendarlas. De hecho, este último extremo fue claramente refutado en el contrainterrogatorio por la Unión. Entendemos que tal actuación viola el convenio colectivo. Si la empresa pretende crear otro puesto dicha actuación no debe ser contraria al convenio colectivo e invadir las funciones pertenecientes a la unidad apropiada. En nuestro caso solo podemos determinar que las funciones son de la unidad apropiada y que la actuación de la empresa es arbitraria y caprichosa violando el convenio colectivo, máxima ley entre las partes.

Se emite el siguiente Laudo:

Se ordena cesar y desistir de dicha práctica y a publicar y adjudicar dicho puesto en los próximos 60 días.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 21 de septiembre de 2010.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 21 de septiembre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ISMAEL MEDINA, PRESIDENTE  
LOCAL 1850 UAW  
TORRES CPA GROUP BUSINESS STE 201  
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA  
CAROLINA PR 00984

LCDO MANUEL A NUÑEZ  
LAW OFFICES  
PMB #157  
1357 AVE ASHFORD SUITE 2  
SAN JUAN PR 00907-1420

LCDA ROSA M SEGUÍ CORDERO  
SIMONET SIERRA LAW  
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120  
GUAYNABO PR 000968

SRA WANDA LUGO DE MORENO  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
BACARDÍ CORP.  
PO BOX 363549  
SAN JUAN PR 00936-3549

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**