

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**BANCO GUBERNAMENTAL DE  
FOMENTO PARA PUERTO RICO  
(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL  
BANCO GUBERNAMENTAL DE  
FOMENTO PARA PUERTO RICO  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-05-3195\***

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
(AUTORIDAD)**

**ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 7 de junio de 2005. Se concedió un término, el cual venció el 17 de junio de 2005, para la presentación de las alegaciones referentes al asunto de jurisdicción.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR EL BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO,**  
en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Jesús M. Díaz Rivera, Representante Legal y Portavoz; Sr. José Chaves Moure, Director de Relaciones Laborales; Sra. Ista

---

\* Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad, referente al caso A-03-1702.

Marrero, Oficial de Clasificación; Lcda. Ana Hernández y la Lcda. Maritilde Román, Abogadas del Banco.

**POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS DEL BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, Representante Legal y Portavoz; Sr. Juan Carlos González, Sra. Mayra Gómez Ferrer, Sra. Gladys L. Medina Claudio y Sra. Nydia E. Vargas Meléndez, Querellantes; y el Sr. Roberto Rodríguez, Representante de la Unión.

## II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión:

### **POR EL PATRONO:**

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente, toda vez que los querellantes pretenden que se entienda los méritos de un reclamo de clasificación de puestos, asunto que fue pactado libremente por las partes por la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento, y el Banco Gubernamental de Fomento en el Convenio Colectivo vigente en el apéndice (B) del mismo, que recoge una estipulación para la instrumentación de un plan de clasificación y retribución.

De resolver que la querrela es arbitrable, posteriormente, señalar una vista en los méritos del caso.

### **POR LA UNIÓN:**

Se requirió la presentación de un proyecto de sumisión, sin embargo ésta no presentó el mismo.

A tenor con la facultad conferida por el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente.

Determinar si el Negociado de Conciliación y Arbitraje posee o no la autoridad para entender en el caso de autos.

### III. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Ante la presentación por parte del Patrono de una Moción de Desestimación del caso de autos, ambas partes acordaron atender el asunto de la arbitrabilidad con prelación a la continuación de los procedimientos y de la presentación de prueba en los méritos de la controversia. A esos efectos, solicitaron la presentación de unos escritos con la prueba que sustente sus posturas. En síntesis las alegaciones de las partes fueron las siguientes.

#### PATRONO

El Patrono sostuvo que el Negociado de Conciliación y Arbitraje no tiene autoridad para entender en el caso de autos, ya que ambas partes mediante una estipulación firmada y fechada el 13 de septiembre de 2002, acordaron en el Inciso (i) que: *“Las partes se comprometen a dejar en suspenso aquellas controversias pendientes en el foro arbitral relacionadas con casos que han sido promovidos por la Unión ante dicho foro por alegadas violaciones a la Estipulación del 20 de junio de 1996 y sólo reactivarán los mismos en*

---

<sup>1</sup> Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la 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.

*caso de no implementarse el Plan de Reclasificación y Retribución dentro de los términos provistos en la presente estipulación. En caso de tener que reactivar dichos casos, el haber dejado en suspenso dichos casos no será interpretado como una renuncia de la Unión o el Banco, en todo o en parte, a sus planteamientos legales o defensas tanto de ley como basadas en el Convenio Colectivo. La Unión se compromete a retirar con perjuicio el caso número A-00-27 radicado en el foro de arbitraje y cualquiera otro similar o relacionado por alegadas violaciones a la Estipulación del 20 de junio de 1996, dentro de los siguientes veinte (20) días de haber sido acordado e implantado el Plan de Clasificación y Retribución objeto de esta estipulación”.*

Sostuvo, además, que el Convenio Colectivo en su Artículo VI, Sección 8-10, reconoce el acuerdo llegado mediante la estipulación del 13 de septiembre de 2002 y establece la forma y manera en que se atenderán las reclamaciones sobre reclasificaciones de los empleados cubiertos por el Convenio.

#### UNIÓN

La Unión, por su parte, sostuvo que la controversia del caso de autos no es propiamente una sobre la reclasificación de unos puestos pendientes a la firma del Convenio Colectivo. Que la misma estriba en que el árbitro determine si la reclasificación hecha a los reclamantes fue realizada correctamente y conforme al anterior Convenio, ya que la reclasificación de los reclamantes fue estudiada y realizada con vigencia retroactiva al 22 de junio de 2001, antes del Convenio Colectivo vigente y de la estipulación del 13 de septiembre de 2002.

Sostuvo, además, que la reclamación hecha por los querellantes es una sobre la retribución de la reclasificación ya realizada y vigente desde el 22 de junio de 2001 y las reclamaciones de dicha retribución no fueron incluidas en la estipulación antes mencionada, por lo que la autoridad del árbitro no está vedada.

#### IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

##### ARTÍCULO VI PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN

. . .

Sección 8: El Banco y la Unión acordarán un Plan de Clasificación y Retribución que contenga los números de escalas, las clases de puestos y los sueldos básicos a los cuales se han asignado cada clase de puestos. Dicho Plan de Clasificación y Retribución aparecerá como Apéndice A de este Convenio Colectivo y se hará formar parte del mismo. (Ver Apéndice B.) El Banco revisará las escalas salariales cada cuatro (4) años contados a partir de la implementación del Plan de Clasificación.

Sección 9: El Banco, clasificará los puestos de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada de acuerdo con las normas y criterios generalmente aceptados para la clasificación de puestos. Igualmente, el Banco asignará al sueldo básico correspondiente las clases de nueva creación a ser incorporadas al Plan de Clasificación y Retribución.

Sección 10: El Banco, reclasificará los puestos siempre que los factores que dan base a la clasificación hayan cambiado y sea en forma ascendente. Igualmente, el Banco reasignará las clases de sueldo básico a otro, siempre que los factores que dan base a la asignación hayan cambiado y sea en forma ascendente.

. . .

**ARTÍCULO IX**  
**PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER**  
**QUERELLAS**

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio la Unión se compromete a someter todas las controversias que surjan en relación con la interpretación, implantación, administración, aplicación o alegada violación de este Convenio, al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas creado en este Artículo.

Sección 2: El término “controversia” comprende toda queja, querella, agravio, o reclamación relacionada con la interpretación, administración, aplicación o alegada violación de este Convenio que envuelva el interés de uno o más trabajadores del Banco.

. . .

**APÉNDICE B**  
**ESTIPULACIÓN**

. . .

- i) Las partes se comprometen a dejar en suspenso aquellas controversias pendientes en el foro arbitral relacionadas con los casos que han sido promovidos por la Unión ante dicho foro por alegadas violaciones a la Estipulación del 20 de junio de 1996 y sólo se reactivarán los mismos en caso de no implementarse el Plan de Clasificación y Retribución dentro de los términos provistos por la presente estipulación. En caso de tener que reactivar dichos casos, el haber dejado en suspenso dichos casos no será interpretado como una renuncia de la Unión o el Banco, en todo o en parte, a sus planteamientos legales o defensas tanto de ley como basadas en el Convenio Colectivo. La Unión se compromete a retirar con perjuicio el caso número A-00-27 radicado en el foro de arbitraje y cualquiera otro similar o relacionado por alegadas violaciones a la

Estipulación del 20 de junio de 1996, dentro de los siguientes veinte (20) días de haber sido acordado e implantado el Plan de Clasificación y Retribución objeto de esta estipulación.

. . .

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, si el Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene o no tiene autoridad para entender en el caso de autos.

Es altamente reconocido en nuestro ordenamiento la vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero patronal como mecanismo para la solución de controversias. Este crea un procedimiento sustituto al de los tribunales, para la atención en primera instancia de las controversias surgidas entre las partes que hayan acordado con antelación el someterse a dicho procedimiento. En el caso de Medina Betancourt v. La Cruz Azul de PR, 2001 JTS 168 (p. 498), el Tribunal Supremo de Puerto Rico, dispone que: *“La política pública a favor del arbitraje contractual está ligada a la doctrina de la autonomía de la voluntad”*. Por tanto, el procedimiento alternativo para la resolución de controversias es uno que surge de la voluntariedad y libertad de las partes, de así acordar resolver sus controversias en primera instancia.

En el caso de autos, a pesar de que las partes acordaron la posposición de los casos referentes a reclamaciones de reclasificación mediante la estipulación del 13 de septiembre de 2002, no es menos cierto que el asunto de la retribución no se incluyó de

manera textual y categórica. Y es en ese punto el que la Unión dirigió la reclamación del caso que nos ocupa.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado en un sin número de ocasiones que existe una fuerte política en favor del arbitraje y que toda duda respecto a la existencia o no de dicho procedimiento debe resolverse a su favor<sup>2</sup>. El propio Tribunal en el caso de Bird Construction v. AEE, 2000 JTS 202, añade: *“En atención a nuestra fuerte política pública a favor de la eficacia de las cláusulas contractuales de arbitraje, al hecho de que ya se había iniciado dicho proceso arbitral en el caso de autos, y al ideal de promover la más rápida y económica solución a las controversias existentes entre las partes, éstas debieron limitarse a hacer efectivo y concluir el proceso de arbitraje, previo a cualquier otra actuación administrativa o judicial”*.

## VI. LAUDO

A base de las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo en su Artículo IX, Procedimiento para Atender y Resolver Controversias, Secciones 1 y 2, determinamos que el Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene autoridad para entender en el caso de autos.

A tales efectos, se cita a las partes a la comparecencia de la vista del caso **A-03-1702** a celebrarse en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del

---

<sup>2</sup> McGregor-Doniger v. Tribunal Superior, 98 DPR 864 (1970); Paine Webber, Inc. v. Service Concept, 2000 JTS 100; Bird Construction v. AEE, 2000 JTS 202.



Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, **el jueves 14 de julio de 2005, a las 8:30 a.m..**

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de junio de 2005.

lcm

---

MIGUEL A. RIVERA SANTOS  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 28 de junio de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JESÚS M DÍAZ  
P O BOX 194645  
SAN JUAN PR 00919-4645

SR JOSÉ CHAVES MOURE  
DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES  
BANCO GUBERNAMENTAL FOMENTO  
P O BOX 42001  
SAN JUAN PR 00940-2001

SR WILLIAM LOCKWOOD  
PRESIDENTE  
BANCO GUBERNAMENTAL FOMENTO  
PO BOX 42001  
SAN JUAN PR 00940-2001

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
BUFETE TORRES & VELAZ  
EDIFICIO MIDTOWN STE B 4  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**10**

**CASO NÚM.: A-05-3195**

SRA MARÍA TERESA RODRÍGUEZ TORRES  
PRESIDENTA  
UNIÓN EMPLS BANCO GUBERNAMENTAL  
FOMENTO  
PO BOX 40037  
SAN JUAN PR 00940-0037

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III