

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901  
(Querellante)**

**v.**

**COMPAÑÍA DE TURISMO DE PR  
(Querellada)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-10-3242<sup>1</sup>  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-08-1919  
SOBRE: INVASIÓN DE TALLER**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró el 1 de junio de 2009 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal; el Sr. Alexis Rodríguez, presidente; el Sr. Ricardo García, delegado general; y la Sra. Elizabeth Burgos, testigo. Por la parte querellada, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Luis E. Palou Balsa, asesor legal; la Sra. Amarilis Torres Rodríguez, supervisora de Recaudaciones; y el Sr. Ricardo Roselló, oficial de Capital Humano; ambos testigos.

---

<sup>1</sup> Numeración administrativa asignada a la defensa de arbitrabilidad procesal.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de febrero de 2010; fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron los siguientes proyectos:

#### **POR LA UNIÓN**

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo a tenor con la evidencia presentada. De determinar que lo violó, que emita el remedio adecuado.

#### **POR EL PATRONO**

Determinar si la reclamación es arbitrable procesalmente.  
Determinar si la Compañía de Turismo violó el Artículo XLV del Convenio. De determinar que se violó, que la Ábitro provea el remedio adecuado correspondiente.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XLV - Tarea Protegida - del Convenio Colectivo o no. De resolver en la afirmativa, la Ábitro proveerá el remedio que estime adecuado.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>****ARTÍCULO XII  
ORGANISMO PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de alguna disposición específica de este Convenio o que envuelva la imposición específica de este Convenio Colectivo o que envuelva la imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado cubierto por este Convenio se dilucidará o resolverá mediante el procedimiento que se detalla a continuación.

**Sección 1.** Cuando un empleado o grupo de empleados tenga una querrela o reclamación, tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito exponiendo brevemente en qué consiste la controversia y el o los Artículos del Convenio Colectivo que se entiendan pertinentes al caso. La omisión de un Artículo o Artículos no afectará la tramitación de la querrela ni que estos puedan ser invocados posteriormente, por conducto del Delegado del Departamento y/o Delegado General, al Director del Departamento o Área en que labore el empleado.

El Director del Departamento o Área tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito su contestación. Previo a someter su contestación, el Director del Departamento o Área se reunirá con el empleado y el Delegado para discutir el asunto bajo su consideración.

**Sección 2.** Si la contestación del Director del Departamento o Área no fuera satisfactoria, o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, la Unión podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querrela por escrito ante el Director (a) de Recursos Humanos. Al recibo de tal comunicación el Director (a) de Recursos Humanos o su representante Autorizado citará al Delegado General y/o Delegado, al empleado querellante y al Representante de la Unión a una reunión para discutir la querrela. Esta reunión se celebrará dentro de los cinco (5) días laborables de haberse sometido ante la Oficina de Recurso Humanos. El Director (a) de Recursos Humanos o su Representante

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2008. (Exhibit 1 Conjunto).

Autorizado tendrá diez (10) días laborables para notificar por escrito su decisión luego de celebrada la reunión.

**Sección 3.** Si la Contestación del Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado no fuera satisfactoria, o si éste no contesta dentro del término antes señalado, la Unión podrá someter ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de treinta (30) días luego que se reciba la contestación, o de haberse vencido el término del Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado para contestar.

**Sección 4.** Los procedimientos de arbitraje se conducirán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la medida que no conflijan con las disposiciones específicas de este Convenio.

**Sección 5.** El árbitro no podrá emitir alguna decisión que infrinja los derechos de la Compañía de administrar y dirigir sus operaciones o interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos queden expresamente limitados por el presente Convenio.

**Sección 6.** El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; un laudo emitido en violación de esta sección será nulo y sin efecto.

**Sección 7.** Si las partes se acogieren al procedimiento de arbitraje para resolver una querrela, el laudo que emita el árbitro será final, inapelable y obligatorio para ambas partes.

...

## ARTÍCULO XIX HORAS Y DÍAS NORMALES DE TRABAJO

...

**Sección 3.** Los horarios de trabajo para los empleados de "field" serán según el tipo de trabajo que desempeñen y el horario de apertura de los casinos. En la fijación de dichos horarios, se observarán las siguientes normas:

- a. Recaudadores, Lectores y Técnicos de Máquinas de Conteo - se regirán por un itinerario mensual que deberá entregarse a cada empleado con por los menos quince (15) días de antelación al comienzo del mes en cuestión.
- b. El horario de los lectores y técnicos de máquinas de conteo será de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. con una hora para tomar alimentos.

...

#### **Sección 6. HORARIO E ITINERARIO DE RECAUDADORES**

- a. Aquellos empleados recaudadores contratados con anterioridad al 31 de octubre de 1992 serán asignados al itinerario mensual de trabajo asignado al 1ro de octubre de 1992.
- b. Aquellos empleados recaudadores contratados con posterioridad al 1ro de octubre de 1992 tendrán el itinerario mensual estipulado en la convocatoria mediante la cual fueron contratados.
- c. El horario de los recaudadores será de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. con media hora para tomar alimentos.
- d. La efectividad del itinerario y horario aquí estipulado para los recaudadores será el 1ro. de julio de 1993.
- e. Aquellos empleados recaudadores que sean contratados con posterioridad al 1ro. de julio de 1993 serán contratados para el itinerario que la Compañía entienda satisface las necesidades operacionales del servicio. [sic]
- f. Itinerario Recaudadores

Las partes acordaron continuar con el itinerario actual de trabajo de cinco (5) días de trabajo y dos (2) días libres hasta el tercer año del Convenio Colectivo. Al 1ero de noviembre de 2007, se

comenzará el itinerario de cuatro (4) y dos (2) y se quedará un grupo de doce (12) recaudadores trabajando cinco (5) y dos (2) con sábado y domingo libres. El grupo actual de veinticinco (25) recaudadores que tienen sábado y domingo libres se congelará (red circle) y se irá reduciendo por renuncia o retiro y no será sustituidos. Se aclara que al 1ero de noviembre de 2007, este grupo debe reducirse a doce (12). [sic]

### **Sección 7. LECTORES**

El cambio relacionado con las funciones de los lectores esta contenido en la comunicación que le enviara el Lcdo. Angel Muñoz Noya al Lcdo. Jorge Farinacci de fecha 23 de noviembre del 2005. En adición a lo establecido en dicha comunicación, se aclara que existe un grupo de siete (7) de los lectores que continuarán disfrutando de sábado y domingo libres cuyo grupo se reducirá el 1ero de noviembre de 2007 a cinco (5) empleados. Dicho grupo restante se mantendrá congelado (red cicle) y a medida de que se retiren o dejen de trabajar para la Compañía, no serán sustituidos. [sic]

...

### **ARTÍCULO XLV TAREA PROTEGIDA**

La Compañía no asignará poderes y funciones de supervisión ni ejecutivas a un empleado incluido dentro de la Unidad Apropiada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos o supervisores realicen deberes y funciones de puestos incluidos en la Unidad Apropiada, excepto en caso de emergencia comprobada o cuando no haya empleados de la Unidad capacitados y disponibles para hacer el trabajo. La Compañía notificará a la Unión inmediatamente la emergencia o la no disponibilidad de empleados unionados capacitados.

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

Toda vez que concurrimos con lo expresado por el asesor legal del Patrono en su alegato escrito, respecto al trasfondo de la querella, citamos textualmente el mismo, a saber:<sup>3</sup>

...

Durante el año 2005, como parte del proceso de negociación colectiva, la Unión y la CTPR [Compañía de Turismo de Puerto Rico] acordaron eliminar la posición de lector y paulatinamente de Asistente de Recaudo. (Ver Art. XIX, Sección 6 del Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto; Exhibit 2 Conjunto, Exhibit 13 CTPR y Exhibit 6 de la Unión). La eliminación de la posición de lector estuvo motivada por un proceso de mecanización de procesos implantado en todos los casinos de Puerto Rico. Con anterioridad a este proceso, la función del lector se circunscribía a recopilar información que las máquinas tragamonedas de distintos casinos en P.R. proveían sobre los premios adjudicados y el efectivo recaudado. Dicha información era recopilada y transmitida a través de los lectores a la CTPR. Mediante la mecanización de los procesos, no era necesario realizar las lecturas de información que generalmente los lectores realizaban diariamente como parte de sus funciones a través de los casinos de toda la isla. Con la implantación del nuevo sistema, la información sería transferida electrónicamente directamente de los casinos a la CTPR.

Como resultado del proceso de negociación para eliminar la posición y funciones de los lectores, se creó la posición de Asistente de Recaudo y se reclasificó a los lectores en dicha posición. Mediante carta fechada 23 de noviembre de 2005 de la CTPR dirigida a la Unión, se estableció las funciones que los empleados que se desempeñaban anteriormente como lectores estarían

---

<sup>3</sup> Alegato del Patrono, páginas 3 y 4. Nota al calce omitida

desempeñando. (Ver Exhibit 2 Conjunto). Según la carta, las funciones de los Asistentes de Recaudo serían las siguientes:

- a. Preparar y cumplimentar la información requerida por la hoja denominada "Income Summary."
- b. Sacar informes de las lecturas de los metros del sistema de ordenadores.
- c. Verificar los premios mayores de \$2,500 confirmando que todo este correcto y los documentos pertinentes se hayan cumplimentado. Este incluye los "links" progresivos.
- d. Asegurarse que cuando entre al cuarto de conteo, esté disponible y lista toda la documentación requerida.
- e. Operará y verificará que la computadora conectada a la máquina de contar efectivo funcione efectivamente.
- f. Transportará o entrará al sistema toda la información recopilada.
- g. Entregará la información al Supervisor quién verificará la misma.
- h. Se reunirá con el Supervisor para que éste certifique la información recopilada.
- i. Realizará otras funciones afines que requiera el proceso de recaudo.
- j. En aquellos casinos en los cuales no se haya instalado el nuevo sistema mecanizado, continuará realizando las labores que actualmente realiza como lectores. Id.

Algunas de las funciones delegadas a los empleados que se desempeñaban como lectores, estaban originalmente asignadas a los Oficiales de Recaudo, quienes pasaron a ser Supervisores de Recaudo manteniendo a su vez, las mismas funciones. (Ver Exhibit 15 del Patrono).

La carta del 23 de noviembre de 2005 también expresó que los empleados que desempeñaban como lectores



pasarían a estar bajo la supervisión de un Supervisor de Recaudaciones y que el itinerario de éstos sería el que se utilizaba para los recaudadores. Id. El Convenio Colectivo pactado entre las partes también contempló que al momento de la negociación del Convenio habían 7 lectores y efectivo al 1 de noviembre de 2007 se reducirían a 5, los cuales no serían sustituidos a medida que fueran retirándose. (Ver Exhibit 1 Conjunto). Por lo tanto, con el retiro de los Asistentes de Recaudo, se eliminaría a su vez dicha posición.

Con fecha del 23 de febrero de 2006, la CTPR y la Unión firmaron una Carta Acuerdo que recogió lo establecido en la Carta del 23 de noviembre de 2005 y asignó a los empleados el título de Asistentes de Recaudo. (Ver Exhibit 1 Conjunto y Exhibit 6 de la Unión). Aceptada dicha Carta Acuerdo por la Unión, se hizo formar parte del Convenio Colectivo pactado entre la CTPR y la Unión.

...

Así las cosas, el 8 de enero de 2008, la Unión radicó una querrela en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios alegando una invasión de taller, con relación a los Asistentes de Recaudo. Posteriormente, el 23 de enero de 2008, radicó la querrela en su segundo paso. El Patrono no contestó la querrela en ninguno de dichos pasos, por lo que el 19 de febrero de 2008, la Unión radicó la misma ante el Foro de Arbitraje.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo XLV del Convenio Colectivo o no. No obstante, debemos resolver, en primera instancia, si la querrela es arbitrable procesalmente o no.

**SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión había radicado su querella fuera de los términos provistos en el Artículo XII del Convenio Colectivo. Sostuvo que la Sección 1 del mencionado Artículo XII, supra, dispone un término de diez (10) días para radicar la querella en el primer paso. Planteó que la Unión incumplió con dicho término al radicar su querella el 8 de enero de 2008, cuando la alegada invasión de taller, de ser cierta, ocurrió desde la firma de la “Carta Acuerdo” del 23 de febrero de 2006.

La Unión, por su parte, sostuvo que no habían incumplido con los términos provistos en el Artículo XII, ya que la querella se radicó tan pronto los empleados advinieron en conocimiento de la invasión de taller que estaba ocurriendo. Además, sostuvo que quien había incumplido era el Patrono, ya que no había contestado la querella radicada por la Unión en los diferentes pasos del procedimiento de quejas y agravios.

Constando las alegaciones de ambas partes respecto a la arbitrabilidad procesal, nos disponemos a resolver.

De la prueba presentada se desprende que la Unión radicó su querella en el primer paso el 8 de enero de 2008. Posteriormente, el 23 de enero de 2008 radicó el segundo paso y; finalmente, el 19 de febrero de 2008 radicó su querella ante el Foro de Arbitraje. En ninguna de las etapas antes mencionadas el Patrono emitió su respuesta, y no fue hasta la celebración de la vista de arbitraje que este presentó, por primera vez, su defensa de arbitrabilidad. Sobre este aspecto, el Patrono alegó que no contestó la

querella en ninguno de los pasos del procedimiento de quejas y agravios por entender que la misma no era arbitrable. No obstante, somos de opinión de que las alegaciones, defensas y hechos que dan lugar a la querella deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios, ya que de esta forma dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad. Según lo expresó el Árbitro José M. Davis en el Caso A-1505-79 (1979): “No debe usarse el Foro de Arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes”.

En este caso, consideramos que el Patrono debió seguir el procedimiento establecido en el Artículo XII, supra, y emitir su respuesta a la querella radicada por la Unión dentro del término correspondiente, aun cuando su respuesta fuera únicamente para hacer constar su posición respecto a la no arbitrabilidad de la querella; ya que el Convenio Colectivo es un contrato con fuerza de ley que obliga a ambas partes por igual.

Por otra parte, consideramos que la prueba aportada por el Patrono para evidenciar el alegado incumplimiento de la Unión con las disposiciones del Artículo XII, supra, no es suficiente para hacernos concluir que la querella no es arbitrable. Así pues, de conformidad con los fundamentos antes expresados y siguiendo la norma arbitral que dispone que en caso de dudas sobre la arbitrabilidad de una querella, se

favorece la opción que contribuya a permitir la arbitrabilidad de la misma<sup>4</sup>, determinamos que la presente querrela es arbitrable.

### **SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA**

La Unión alegó que el Patrono había incurrido en violación del Artículo XLV del Convenio Colectivo al permitir que los Supervisores de Recaudo realizaran tareas que le correspondían a los Asistentes de Recaudo y/o Lectores. Para sustentar su alegación presentó el testimonio de la Sra. Elizabeth Burgos, quien se desempeña como Asistente de Recaudo.

La señora Burgos declaró, en síntesis, que el Patrono eliminó los viajes que hacían los Asistentes de Recaudo a los casinos fuera del área metropolitana y que las funciones que realizaban los Asistentes de Recaudo en dichos casinos las debían estar realizando los supervisores. Además, sostuvo que los Supervisores de Recaudo estaban cumplimentando el documento titulado "Income Summary", lo cual le correspondía a los Asistentes de Recaudo. Finalmente, declaró que éstos [los Asistentes de Recaudo] no estaban asistiendo a la mayoría de los recaudos, lo cual constituía una invasión de taller.

El Patrono, por su parte, alegó que no había incurrido en violación del mencionado Artículo XLV, supra, ya que los supervisores no estaban realizando las funciones de los Asistentes de Recaudo. Para sustentar su posición, presentó el testimonio de la Sra. Amarilis Torres, supervisora de Recaudaciones.

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, Fifth Ed., 1997, page 308.

La señora Torres declaró, entre otros asuntos, que los supervisores no estaban realizando las funciones de los Asistentes de Recaudo en los casinos fuera del Área Metropolitana, ya que éstos estaban transfiriendo la información electrónicamente debido al procedimiento de mecanización que se había implantado. Respecto al documento titulado "Income Summary", sostuvo que la función de cumplimentar dicho documento siempre había sido de los Supervisores de Recaudo; ésto de acuerdo con las disposiciones del Manual de Procedimiento de Recaudaciones y la Ley de Juegos de Azar. Declaró que quien estaba autorizado a firmar dicho documento era el Oficial de Recaudo, en este caso los Supervisores de Recaudo, y no los Asistentes de Recaudo. Sostuvo que la función de los Asistentes de Recaudo era suplir la información requerida para cumplimentar dicho documento.

Finalmente, el Patrono sostuvo que conforme a la negociación que habían sostenido las partes respecto al puesto de los Lectores, en la cual, entre otros asuntos, se acordó que éstos pasarían a ser Asistentes de Recaudo y que, paulatinamente, dicha plaza sería eliminada, varias de las funciones asignadas a éstos mediante la carta del 23 de noviembre de 2005 (Exhibit 2 Conjunto) le correspondían a los Supervisores de Recaudo. Por tal razón, sostuvo que el Patrono no había incurrido en violación del Artículo XLV del Convenio Colectivo.

Luego de examinar la prueba presentada, determinamos que la Unión no pudo demostrar de forma clara y convincente la alegada invasión de taller respecto a las tareas de los Asistentes de Recaudo. Consideramos que las alegaciones de la Unión, mediante el testimonio de la señora Burgos, no constituyen prueba suficiente para

evidenciar que el Patrono incurrió en violación del Artículo XLV del Convenio Colectivo.

Respecto a la alegación de que los supervisores estaban realizando las funciones de los Asistentes de Recaudo en los casinos fuera del área metropolitana, la señora Burgos no pudo precisar quién estaba realizando dichas funciones, sino que se limitó a alegar que “alguien estaba haciendo el trabajo y no eran los Asistentes de Recaudo”. Sobre el documento titulado “Income Summary”, de la carta del 23 de noviembre de 2005, la cual establece las funciones de los Asistentes de Recaudo tras la negociación entre las partes, no se desprende que serán los Asistentes de Recaudo quienes cumplimentarán dicho documento, sino que éstos prepararán y cumplimentarán la información requerida para preparar el mismo. De hecho, el Patrono pudo demostrar que son los Supervisores de Recaudo los oficiales autorizados a cumplimentar y firmar dicho documento. En fin, la Unión no logró demostrar mediante prueba afirmativa y convincente que el Patrono incurrió en la violación imputada.

Respecto al peso de la prueba, la regla generalmente reconocida por los árbitros es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa del asunto en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su alegación. Por otra parte, reconocidos tratadistas en el campo de arbitraje obrero patronal han expresado que meras alegaciones no constituyen prueba. A esos efectos, los tratadistas Elkouri & Elkouri han expresado lo siguiente:

Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof,

and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators. Similarly, where neither party has provided sufficient evidence for an informed ruling on an issue or aspect of the case, the arbitrator will decline to rule upon it.

Sometimes, a party will present no direct case at all, but will rely entirely upon cross-examination of the other party's witnesses or will simply contend that the other party has the burden of proof and has not proved its case. This practice has been severely criticized by arbitrators.<sup>5</sup>

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

### DECISIÓN

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo XLV del Convenio Colectivo.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de junio de 2010.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 24 de junio de 2010 y copia remitida

por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207  
SAN JUAN PR 00918-3416

---

<sup>5</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, Fifth Ed., 1997, page 449.

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

SRA NIRLIA DE JESÚS  
DIRECTORA INTERINA  
COMPAÑÍA DE TURISMO  
PO BOX 9023960  
SAN JUAN PR 00902-3960

SR ALEXIS RODRÍGUEZ  
PRESIDENTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR LEONEL MORALES APONTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III