

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PR 00919-5540

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO  
(ASOCIACIÓN, PATRONO O AEELA)

Y

UNIÓN INTERNACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE  
AUTOMOVILES, AERESPACIO E  
IMPLEMENTOS AGRICOLAS  
(UNIÓN O LOCAL 1850 (UAW))

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASOS NUM.: A-09-2549  
A-09-2775 Y A-15-1236**

**SOBRE:  
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA<sup>1</sup>  
CASO NÚM.: A-19-2313**

**SOBRE:  
PUESTOS UNIONADOS  
CUBIERTOS POR PERSONAL  
ADMINISTRATIVO**

**ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

## I. INTRODUCCIÓN

La UAW, Local 1850 - United Auto Workers (la "Unión") presentó las querellas de referencia, mediante las cuales impugna la práctica de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ("Asociación, "Patrono" o "AEELA") el de convertir plazas unionadas en administrativas una vez se jubila personal unionado y quedan vacantes.

El Patrono, por su parte, arguyó que los puestos son administrativos, por tratar con información confidencial.

---

<sup>1</sup> Número administrativo dado al asunto que se versa sobre la arbitrabilidad de la querella.

sumisiones de las partes, el Patrono argumentó que las querellas de epígrafe no eran arbitrables sustantivamente.

Por el Patrono comparecieron: el Lcdo. Manuel Nuñez Aragunde, representante legal y portavoz, la Sra. Lisania Rosario, representante del Patrono, las Sras. Maricela Cintrón, Elizabeth Iglesias y Edith N. Lúgaro como testigos del Patrono.

Por la Unión comparecieron la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, representante legal y portavoz, y la Sra. Mayra Muñoz, Presidenta.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión, por lo que las partes presentaron sus respectivos proyectos.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión para las tres (3) Querellas:**

Que el Honorable Árbitro 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 Apropiada para realizar las labores de la Unidad Apropiada y pagar retroactivamente las cuotas correspondientes a los puestos de la Unidad Apropiada que han sido ocupados ilegalmente.

### **Proyectos de Sumisión del Patrono:**

A. A-09-2549

Determinar si la Administradora de Oficinas adscrito al Departamento de Tarjetas de Crédito es empleada confidencial excluida de la Unidad Apropriada.

B. Caso A-09-2775

Determinar si la Administradora de Sistemas de Oficinas del Departamento de Sistemas de Información es empleada confidencial excluida de la Unidad Apropriada.

C. Caso A-15-1236

Determinar si la Administradora del Sistema de Oficinas del Departamento de Infraestructura y Seguridad es empleada confidencial excluida de la Unidad Apropriada.

En virtud de las facultades conferidas a este Árbitro mediante el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Artículo XIII, resolvemos que la controversia a dilucidar es la siguiente:

**Determinar si el patrono violó o no el Convenio Colectivo entre las partes al utilizar personal excluido de la Unidad Apropriada para realizar el trabajo y labores propias de un puesto dentro de la unidad.**

**De determinar en la afirmativa, ordenar el cese y desista de dicha conducta y ordenar al Patrono a postear las vacantes de los puestos de la Unidad Apropriada, y pagar retroactivamente las cuotas correspondientes a los puestos de la Unidad Apropriada que han sido ocupados ilegalmente.**

El caso quedó sometido para adjudicación el 10 de noviembre de 2017, último día para la presentación de los alegatos escritos de las partes. No obstante, tras el paso de los Huracanes Irma y María por Puerto Rico los términos de tiempo para la radicación

de alegatos fueron alterados, dándole oportunidad a las partes que presentaran sus alegatos escrito.

### III. DETERMINACIONES Y CONCLUSIONES DE HECHOS

1. Las partes firmaron un Convenio Colectivo el cual rige los términos y condiciones de empleos de la Unidad Apropriada.
2. Dicho Convenio Colectivo, en su Artículo 3, reconoce a la Unión como la representante exclusiva para negociación colectiva, con relación a 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 de edificios del Patrono.
3. Dicho Artículo excluye de la unidad apropiada a los profesionales, ejecutivos, administradores, el chofer del Director Ejecutivo, empleados confidenciales, guardianes, supervisores, según definidos por Ley Federal de Relaciones del Trabajo, las secretarias del Director Ejecutivo, las secretarias del Trabajo, las secretarias del Director Ejecutiva, las secretarias del Director Ejecutivo Auxiliar, la secretaria del Director de Finanzas, la secretaria del Director de Planificación, Programa y Presupuesto, una secretaria del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, una secretaria asignada al nivel de Director Auxiliar del Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, la secretaria del Director de Asuntos Legales, una secretaria por cada Ayudante del Director Ejecutivo hasta un máximo de cuatro secretarias, una secretaria por cada

División, mediante las cuales opere el Director Ejecutivo hasta un máximo de cuatro secretarías, la secretaria del Director de la Oficina de Auditoría y la secretaria del Director de Servicios Regionales.

4. Por otra parte, el Artículo 7 del Convenio Colectivo, en lo pertinente, dispone que la Unión acepta que el Patrono retiene, sujeto a las limitaciones del 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”.
5. El Artículo 13 del Convenio, dispone como se habrán de cubrir los puestos vacantes de la Unión. A esos efectos dispone que, en lo pertinente, “[c]ualquier vacante de la unidad apropiada por **jubilación**, renuncia o alguna otra razón, será cubierta en un tiempo razonable que no excederá de quince (15) 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”. A su vez dispone que “[d]e 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.”

6. Así mismo, el Artículo 14 del Convenio, en su Sección Séptima, dispone que el Patrono notificará por escrito a la Unión cuando fuera a cubrirse un puesto vacante de la unidad apropiada y que también notificará a la Unión por escrito a quién se ha nombrado para ocupar una vacante propia de la unidad apropiada.
7. El puesto de Secretaria III pertenece a la unidad apropiada.
8. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina se creó en el 2003.
9. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina no está incluido dentro de los puestos excluidos de la unidad apropiada en el Artículo 3 del Convenio Colectivo.
10. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina I no tiene funciones de supervisión.
11. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina I no ejerce funciones de disciplina.
12. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina I no es un puesto unionado.
13. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficinas II no es un puesto unionado.
14. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina Ejecutivo I no es un puesto unionado.
15. Los puestos de Administrador de Sistemas de Oficina I, Administrador de Sistemas de Oficinas II y Administrador de Sistemas de Oficina Ejecutivo I realizan en esencia las mismas funciones que el puesto de Secretaria III.

16. La señora Milagros Cotto fungía como Secretaria III del Departamento de Sistemas de Información.
17. La señora Minerva Rosado fungía como Secretaria III del Departamento de Tarjetas de Crédito.
18. La señora Norma Cruz fungía como Secretaria III del Departamento de Infraestructura y Seguridad, antes conocido como el Departamento de Propiedades.
19. Los tres (3) puestos en controversia eran puestos de Secretaria III.
20. Las empleadas que cubrían los tres (3) puestos de Secretaria III le servían a los Directores del Departamento de Tarjetas de Crédito, Departamento de Sistemas de Información y al Departamento de Infraestructura y Seguridad, antes conocido como el Departamento de Propiedades.
21. En el Departamento de Infraestructura y Seguridad actualmente no hay Secretaria III.
22. Las señoras Cotto, Rosado y Cruz eran empleadas unionadas.
23. Las señoras Cotto, Rosado y Cruz que cubrían los tres (3) puestos de Secretaria III que están en controversia se jubilaron.
24. Al jubilarse las señoras Cotto, Rosado y Cruz, el Patrono no publicó dichas plazas vacantes.

25. Ante la jubilación de las empleadas que ocupaban el puesto de Secretaria III, el Patrono procedió ocupar dichos puestos con empleados gerenciales, bajo la posición de Administrador de Oficinas, plaza no unionada.
26. El Artículo 5 del Convenio, obliga al Patrono a deducir de los salarios de cada uno de los empleados cubiertos por el mismo, las cuotas de iniciación y cuotas periódicas requeridas por la Unión.
27. En el Artículo 6, el Patrono acordó no discriminar contra ningún miembro u oficial de la Unión por razón de su membresía o posición.
28. El Artículo 46 del Convenio Colectivo prohíbe, salvo en casos de emergencia, que empleados gerenciales ejerzan funciones propias de la unidad apropiada.

**SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA DE LAS QUERELLAS  
CONCLUSIONES DE DERECHO**

El Patrono arguyó en la vista, pero no lo vertió así en su sumisión, que las Querellas de autos no son arbitrables sustantivamente, al tratarse de la prerrogativa del Patrono de publicar plazas vacantes.

Por su parte, la Unión argumentó que no le asiste la razón al Patrono, pues la reclamación no se limita a la determinación del Patrono de no publicar puestos vacantes, sino al hecho de que luego de no publicar las vacantes, creó puestos nuevos gerenciales para llevar a cabo las mismas funciones de dichos puestos unionados. Arguyó además la Unión, que el planteamiento de arbitrabilidad no formó parte de la sumisión del Patrono, por lo que renunció a dicha defensa. Habiendo evaluado la



posición de ambas partes, se determina que no le asiste la razón al Patrono. Explicamos.

El Reglamento de este Negociado, en su Artículo XIII, inciso (d), dispone que:

[e]n caso que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella.

De una mera evaluación del proyecto de los tres (3) proyectos de sumisión sometidos por el Patrono, surge con meridiana claridad que en ningún momento el Patrono presentó alegación alguna sobre la arbitrabilidad de las querellas. Siendo así, y de conformidad al Artículo XIII, inciso (d), del Reglamento del este Negociado, este Árbitro está inhabilitado de considerar la defensa presentada por el Patrono. Por tanto, no procede la alegación de arbitrabilidad sustantiva presentada por el Patrono.

No obstante, aún si se considerase en sus méritos la defensa presentada por el Patrono, la misma resultaría improcedente. Veamos.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado que el arbitraje nace del acuerdo de voluntades entre las partes y fomenta la rápida solución de las controversias, al evitar los rigores de un procedimiento judicial. Es por esta razón que se ha sostenido una fuerte política pública a favor del arbitraje en Puerto Rico. **Vélez Miranda v. Servicios Legales de P.R., 144 DPR 673, 682 (1998).**

En el campo del derecho laboral, se presume la arbitrabilidad, y ésta se refiere al “derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro.” Demetrio Fernández Quiñones, El arbitraje obrero-patronal 377 (1st ed. 2000). A su vez, la arbitrabilidad tiene dos vertientes; a saber, la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular. World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 DPR 352, 361 (1990). El Tribunal Supremo ha resuelto que la autoridad del árbitro para resolver una controversia “queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes.” U.G.T. v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 168 DPR 674, 683 (2006). O sea, para que el árbitro pueda determinar si una controversia es sustancialmente arbitrable o no, tiene que evaluar si las partes le han otorgado jurisdicción sobre ella.

Como norma general, la jurisdicción de un Árbitro debe existir “unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible of an interpretation that covers the asserted dispute.” Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, 582-83 (1960) (énfasis suplido). En otras palabras, la determinación de si una controversia es arbitrable depende del Convenio Colectivo.

Sabido es que los convenios colectivos “representan la Ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público.” IRT v. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581, 592 (1990). Consecuentemente, “el convenio

colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión.” San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86, 89 (1975). Por esta razón, “ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras.” Id.

Según el Tribunal Supremo, la función principal del árbitro es interpretar las cláusulas del convenio colectivo. JRT v. Junta Adm. del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318, 325 (1988). Al hacerlo, el árbitro debe traer a colación su juicio informado para resolver la controversia, particularmente en lo que concierne la concesión de remedios. United Steelworkers of Am. v. Enter. Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593, 597 (1960). No obstante, el árbitro únicamente puede interpretar y aplicar el convenio, no puede dispensar su propio estilo de justicia industrial. Id. El árbitro tiene el deber de emitir un laudo que derive su esencia del convenio colectivo y—de no hacerlo—su laudo es nulo. Id.

Dado que los convenios colectivos son contratos, se rigen por las disposiciones del Código Civil, a no ser que la ley haya dispuesto otra cosa. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 DPR 443, 450 (2007); Luce & Co. V. JRT, 86 DPR 425, 440 (1962). Cuando “los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.” 31 LPRA § 3471. No obstante, si “las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.” Id.

“Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.” 31 LPRA § 3472. Además, en

caso de una cláusula dudosa, es menester recordar que las cláusulas de un contrato se interpretan las unas por las otras, atribuyéndola a la dudosa el sentido que resulte del conjunto. 31 LPRA § 3475. Del mismo modo, en caso de una cláusula con diversos sentidos, se deberá utilizar “el más adecuado para que produzca efecto.” 31 LPRA § 3474.

Según argumentó la Unión en la vista, a pesar de que el Artículo 13 del Convenio Colectivo prohíbe que sea objeto de querrela la decisión del Patrono de no cubrir un puesto vacante, las presentes Querellas son arbitrables. Pues, en la medida que el Patrono esté creando puestos gerenciales nuevos para llevar acabo las funciones que antes llevaban a cabo los puestos unionados cuyas plazas quedaron vacantes y el Patrono decidió no publicar, este Árbitro sí tiene jurisdicción sobre dichas reclamaciones. Lo anterior, toda vez que el Artículo 30, sección tercera, del Convenio Colectivo, dispone que del Patrono establecer nuevas clasificaciones para cubrir trabajo similar a los que hagan empleados cubiertos por el Convenio, se lo deberá notificar a la Unión y se iniciarán negociaciones para determinar si dichas clasificaciones deben estar incluidas en la unidad apropiada. Por otra parte, dicho pronunciamiento también se sostiene en el Artículo 46 del Convenio, el cual prohíbe—con determinadas excepciones—que empleados gerenciales realicen funciones de la unidad apropiada. Por ende, las querellas de epígrafe son arbitrables sustantivamente.

Finalmente, por otro lado, aun cuando reconocemos el Patrono no vertió su planteamiento en su proyecto de sumisión, este sí lo planteó al Árbitro en la audiencia

de arbitraje toda vez que su planteamiento era no someterse ante la jurisdicción del Foro. No obstante, luego de escuchados los planteamientos de parte y parte, la Asociación nos expresó que continuaría con los procedimientos arbitrales, incluyendo los méritos del caso para economía procesal, condicionado y que sin que se entienda que estaba renunciando a su defensa de no arbitrabilidad sustantiva. Que se estableciera que los procedimientos y las Reglas de Procedimiento Civil no son de estricta aplicación al Negociado, según nuestro Reglamento.

Toda vez que la Unión no tuvo objeción a tal expresión, resolvimos que continuar con todos los procedimientos de este caso, incluyendo la atención de la defensa de arbitrabilidad sustantiva que se nos planteó y los méritos del caso para agilizar y acelerar los procedimientos por economía procesal. El Árbitro suscribiente les expresó a las partes que estaría haciendo las determinaciones correspondientes en el laudo escrito, sobre el asunto jurisdiccional y de los méritos conjuntamente con las determinaciones procesales y sustantivas que sean necesarias en los laudos así emitidos. Y que la parte afectada podría, si ese era su entendimiento de recurrir ante un Tribunal competente para la revisión de nuestras determinaciones.

En atención a todo lo anteriormente expresado, emitimos el siguiente:

#### **IV. LAUDO**

Las querellas presentadas por la UNIÓN son arbitrables sustantivamente.

## V. SOBRE LOS MERITOS DE LA QUERELLA

Es norma reiterada que los convenios colectivos “representan la Ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público.” JRT v. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581, 592 (1990). En Unión de la Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985), se puntualizó la importancia de los convenios colectivos en el campo obrero-patronal. Así pues, el Tribunal Supremo expresó:

La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobreestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y la[*sic*] portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de negociación sobre la fuerza de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio colectivo es un mecanismo que-en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 122 (1963)-promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.

También es norma reiterada que los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público debido a que la Asamblea Legislativa ha considerado los mismos como instrumentos para promocionar la política pública laboral del Gobierno. Confederación de Organizadores de P.R. v. Servidores Públicos Unidos de P.R., 181 DPR 299, 322 (2011). Consecuentemente, “el convenio colectivo obliga al patrono, a la

Unión y a los miembros individuales de la Unión.” San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86, 89 (1975). Por esta razón, “ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras.” Id.

El Convenio Colectivo es un contrato bilateral con fuerza de ley entre las partes que lo otorgan, por lo que sus cláusulas son válidas y de estricto cumplimiento, siempre que las mismas no contravengan, la ley, la moral o el orden público. JRT v. Vigilante, Inc., 125 DPR 581 (1990); JRT v. Muelles de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

El Tribunal Supremo ha expresado que es norma establecida que las partes rigen sus relaciones obrero-patronales mediante las disposiciones del Convenio Colectivo. En reiteradas ocasiones se ha establecido que las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp.v. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

En cuanto al asunto de marras, el Tribunal Supremo ha dispuesto que “[o]curre una invasión a la Unidad Apropriada cuando se asignan trabajos de la unidad fuera de ésta.” A.E.E. v. U.T.I.E.R., 170 DPR 564, 574 (2007). “Ello sucede específicamente cuando un empleado no unionado realiza funciones correspondientes a un miembro de la unidad contratante.” Id. Dicho extracto indica que, para poder probar una invasión de la unidad apropiada, la parte promovente debe evidenciar que (1) existían funciones correspondientes a un miembro de la unidad apropiada y (2) dichas funciones fueron realizadas por un empleado no miembro.

Cuando un patrono reasigna las labores de la unidad apropiada en el ejercicio de sus prerrogativas gerenciales, los árbitros generalmente validan dicha reasignación solo si hay causa justa para ello, la reasignación es *de minimis*, el trabajo es de supervisor o cuando sea en caso de emergencia. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works 761 (6th ed. 2003). Para determinar si la reasignación de las labores de la unidad apropiada procede, los árbitros intentan sopesar el derecho de la gerencia de administrar su negocio con los derechos otorgados a la unión y la unidad apropiada mediante el convenio colectivo. Id. en las págs. 761-62. Para ello, se evalúa cada reasignación de trabajo para verificar si se hace en el ejercicio honesto del juicio empresarial, tal que no sea un ejercicio arbitrario, caprichoso o de mala fe. Id. en la pág. 762 (citando a Chrysler Corp., 36 LA 1016, 1022 (Smith, 1961)).

Así las cosas, cuando existe una prohibición contractual de que la gerencia asigne trabajo de la unidad apropiada a personal fuera de ella, los árbitros prohíben tales actos; únicamente permitiendo dicha práctica ante circunstancias que la justifiquen. Elkouri & Elkouri, *supra* en la pág. 762; véanse además Bethlehem Steel Corp., 97 LA 614, 615-16 (Das, 1991); Roberts & Schaefer Co., 72 LA 624, 626 (Cantor, 1979); Dow Corning Corp., 70 LA 959, 963 (Thomson, 1978). En un sinnúmero de situaciones, los árbitros han determinado que la gerencia no puede reasignar labores de la unidad apropiada por el mero ejercicio de sus prerrogativas gerenciales, incluso cuando no existe una prohibición contractual a tales efectos. Elkouri & Elkouri, *supra* en la pág. 760 (6th ed. 2003); véanse además Am. Bakeries Co., 46 LA 769, 772 (Hon, 1966); Bethlehem Steel,



17 LA 295, 299 (Selekman, 1951); West Va. Pulp & Paper Co., 12 LA 1074, 1080 (Copelof, 1949). El Artículo 7, sobre Prerrogativa Gerencia, dispone claramente, que los poderes y prerrogativas gerenciales no pueden ser utilizados por AEELA 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. Por otra parte, el Artículo 13 del Convenio Colectivo, clara e inequívocamente dispone: **[n]ingún empleado, incluyendo temporeros, podrá realizar las labores del puesto vacante que se ha determinado es innecesario"**. Así mismo, el Artículo 46, Disposiciones Generales, dispone que el personal gerencial no podrá ejercer las labores propias de la Unidad Contratante. De este modo, **sí existe una prohibición de que funciones de la unidad apropiada sean realizadas por personas excluidas de ésta.**

En ese sentido, la actuación y patrón de AEELA de nombrar personal excluido de la Unidad para realizar las funciones de un puesto dentro de la misma, además de ser una violación al Convenio, incide en contra de la Unión, pues está "creando" este puesto de Administrador de Sistemas de Oficina con el único propósito de reducir la composición de Unidad Apropiada. Por otra parte, AEELA permitió que un empleado gerencial realizara las labores de un puesto vacante, como el de Secretaria III. Por tal razón y al amparo de las disposiciones contractuales aplicables, un Administrador de Sistemas de Oficina ni ningún otro puesto excluido de la unidad apropiada, puede realizar las labores propias de los miembros de la Unidad, incluyendo los de una Secretaria III.

Para justificar su actuación, AEELA intentó distinguir los Administradores de Oficina de las Secretarías III, postulando que los primeros manejan información confidencial. Sin embargo, la prueba ofrecida por AEELA nos convenció. La misma se limitó a generalizaciones, alegaciones conclusorias y aseveraciones escuetas. A manera de ejemplo, ésta no pudo identificar de manera alguna cuál es la información confidencial que manejan los Administradores de Oficina. Por tanto, la defensa de AEELA es insuficiente para resolver a su favor.

Por ende, luego de evaluar la evidencia admitida, y considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, no hay duda de alguna que AEELA incurrió en violaciones a las referidas disposiciones del Convenio Colectivo al asignarle el trabajo de la Unidad Apropiaada a personal excluido de la misma y peor aún, incurrir en este patrón con el único propósito de discriminar contra la Unión y reducir la composición de la Unidad y por consiguiente, la membresía de la Unión.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

## **VI. LAUDO**

El Patrono violó el Convenio Colectivo al utilizar personal excluido de la Unidad Apropiaada para realizar el trabajo y labores propias de un puesto dentro de la unidad. En consecuencia, se le ordena al Patrono a cesar y desistir de dicha conducta, publicar las vacantes de los puestos de la Unidad Apropiaada, y pagar retroactivamente las cuotas correspondientes a los puestos de la Unidad Apropiaada que han sido ocupados ilegalmente.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

DADO EN SAN JUAN, Puerto Rico, a 28 de junio de 2019.



---

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 28 de junio de 2019 y remitida copia por correo a los siguientes:

SRA. MAYRA MUÑOZ  
PRESIDENTA - UAW LOCAL 1850  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER  
SUITE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA  
CAROLINA PR 00984

LCDA. ALEXANDRA SANCHEZ MITCHELL  
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI  
101 AVE. SAN PATRICIO STE. 1120  
GUAYNABO PR 00968-2646

SRA. LISANIA ROSADO  
AEELA  
PO BOX 364508  
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDA. ZULIMARY V. MAYMÍ SERRANO  
14 CALLE JUAN MARTÍNEZ BOX 75  
GUAYNABO PR 00971



---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

/msr