

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

**SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS
(COMPAÑÍA O PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE ORGANIZADORES Y
PERSONAL DE OFICINA
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-2123*

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el miércoles, 12 de agosto de 2009. Al inicio de la audiencia, el Patrono levantó la defensa de la arbitrabilidad sustantiva de la querrela la cual decidimos resolver en primera instancia. Esta cuestión quedó sometida el 14 de septiembre de 2009, fecha en que venció el término para presentar alegatos escritos.

Por los **Servidores Públicos Unidos, Concilio 95 AFSCME, (SPUPR)**, en adelante denominada "la Compañía", comparecieron: el Sr. Luis A. Madera Echevarría, director de la división de quejas y agravios y portavoz; la Sra. Madeline Ayala Alicea, administradora,

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

y el Sr. Benjamín Borges Hernández, director ejecutivo. Por la **Unión de Organizadores y Personal de Oficina**, en adelante denominada “la Unión”, comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, representante legal y portavoz; la Sra. Zaida Cancel Valentín, presidenta y el Sr. Gerardo Manzano Jiménez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

1. Que la Honorable Árbitro determine si carece de jurisdicción para atender la presente controversia, toda vez que el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos, medios de operación y la contratación de personal son prerrogativas gerenciales.
2. Determinar si la querella carece de arbitrabilidad sustantiva, toda vez que las prerrogativas gerenciales fueron reconocidas por las partes en el Convenio Colectivo, en su Artículo IX.
3. De determinar que el presente caso carece de jurisdicción y arbitrabilidad sustantiva, que se ordene la desestimación del caso y cierre con perjuicio.
4. De determinar la Honorable Árbitro que tiene jurisdicción resuelva si la asignación de tareas es onerosa, resuelva conforme a derecho y determine el remedio correspondiente.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine conforme el Convenio Colectivo aplicable y la prueba desfilada si el Patrono violó el Convenio Colectivo en su Artículo X y cualquier otro

aplicable al redistribuir las tareas del puesto de Organizador Sindical que ocupara el Sr. Eric Caraballo Seda al querellante; ocasionando un aumento unilateral de su carga de trabajo y alterando, de manera adversa, sus condiciones de trabajo. De la Honorable Ábitro determinar que se cometió la violación mencionada, ordene el cese y desista de dicha acción; ordene que el Patrono proceda con la publicación de la plaza vacante ocupada por el Sr. Erick Caraballo Seda, de manera inmediata; ordene que las tareas que le fueron asignadas unilateralmente al querellante no le sean impuestas con cualquier otro remedio que proceda.

Luego del correspondiente análisis, del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que la controversia que se resolverá es la siguiente:

Que la Honorable Ábitro determine conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable, si esta querella es arbitrable en su vertiente sustantiva o no. De determinarse que la querella es arbitrable, que la Ábitro señale una fecha posterior para llevar a cabo la audiencia de arbitraje de la misma.¹

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES² AL CASO

ARTÍCULO IX PRERROGATIVAS GERENCIALES

- A. SPUPR retiene el derecho exclusivo de administrar la organización, dirigir, supervisar a sus empleados incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios

¹ Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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.

² Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 27 de abril de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

de operación incluyendo el derecho de hacer estudios o implementar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer y aplicar reglas de conducta, disciplina y seguridad, requerir trabajo de sobre-tiempo, mejoramiento profesional y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio Colectivo.

- B. La Unión, además, reconoce el derecho de SPUPR de emplear, ascender, o descender de categoría, transferir y a disciplinar o despedir cualquier trabajador por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los trabajadores bajo este Convenio Colectivo entendiendo que la supervisión de los miembros de la unidad apropiada recae en la dirección ejecutiva o a quien este designe de SPUPR Concilio 95 según establecido en el Reglamento del Concilio 2002.
- C. SPUPR podrá reducir el número de sus empleados, si a su juicio, tal reducción es necesaria. Nada de lo estipulado en este Artículo será interpretado de manera tal que restrinja o limita el derecho de SPUPR de adoptar, utilizar nuevos métodos de operación.
- D. Las prerrogativas gerenciales arriba mencionadas no se utilizarán de forma alguna para discriminar contra la Unión y sus miembros.
- E. La Unión reconoce la existencia de un Reglamento interno para empleados de SPUPR, entendiendo que este no podrá violentar ninguna de las disposiciones de este convenio.

ARTÍCULO X QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa, reclamación o controversia

que surja bajo las disposiciones expresas del Convenio Colectivo durante su vigencia.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes firmaron el Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero-patronales durante el período correspondiente al 27 de abril de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.
2. El Sr. Gerardo Manzano Jiménez, querellante, se desempeñó como organizador sindical en la compañía Servidores Públicos Unidos desde el 1996.³
3. El 26 de noviembre de 2008, el Querellante presentó una querrela, dirigida al Sr. Erick Caraballo Seda, coordinador de campaña. En la misma, alegó lo siguiente:

El miércoles, 12 de noviembre de 2008, usted me entregó una nueva asignación de centros de trabajo. Esta asignación incluyó varios centros que pertenecen a la ruta o asignación que usted tuvo mientras se desempeñó como organizador sindical.

Esta redistribución de centros resulta contraria a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Lo que procede en este caso es iniciar un proceso de selección de personal para cubrir la vacante que surgió al usted ser ascendido a un puesto fuera de la unidad apropiada.

Debo señalar que la redistribución de estos centros me impone unas condiciones de trabajo onerosas en comparación con la asignación de otros empleados en la misma clasificación que ostento, lo que me coloca en desventaja al momento de cumplir efectivamente con las directrices que impartan y afectará de forma adversa el servicio.

³ Exhibit 6 Conjunto. Contrato para organizador sindical.

Solicito se deje sin efecto la redistribución de centros y que con carácter urgente se inicie el proceso para seleccionar un Organizador Sindical para cubrir la vacante surgida en el área sur de la Isla (Ponce y pueblos limítrofes).⁴

4. El 3 de diciembre de 2008, el Sr. Erick M. Caraballo envió al Querellante la contestación a la querella en el paso 1. En ésta se expresó lo siguiente:

El pasado 26 de noviembre de 2008, usted presentó una querella alegando condiciones del trabajo onerosas. En la misma solicita que se deje sin efecto la nueva redistribución de centros asignados y que con carácter urgente se inicie un proceso para seleccionar un Organizador Sindical.

Le informo, al igual que le mencioné en la reunión de equipo el pasado miércoles, 12 de noviembre de 2008, la nueva asignación de centro no es final y estará sujeta a cambios luego de ser discutida. Con relación a su petición de comenzar un proceso que seleccione a un nuevo Organizador Sindical para cubrir así la supuesta vacante, no procede ya que esta determinación es una prerrogativa gerencial.

No obstante, de no estar satisfecho con la contestación a su querella le apercibo su derecho acudir al paso correspondiente que establece el Convenio Colectivo...⁵

5. El señor Manzano Jiménez presentó contestación, con fecha de 11 de diciembre de 2008, dirigida al Sr. Benjamín Borges, director ejecutivo. En la misma, el Querellante se reafirmó en su querella de 26 de noviembre de 2008.⁶

6. El 21 de enero de 2009, la Unión presentó esta querella en el foro arbitral.

⁴ Exhibit 2 Conjunto.

⁵ Exhibit 3 Conjunto.

⁶ Exhibit 4 Conjunto.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nos debemos determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. Al inicio de la audiencia, el Patrono planteó que la *Árbitro* carecía de jurisdicción para resolver este caso porque tanto la asignación de trabajo como la contratación de personal son prerrogativas gerenciales. Éste alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente porque incluía asuntos que no están comprendidos en el Convenio Colectivo aplicable. Que, a tenor con el Artículo IX, sobre *Prerrogativas Gerenciales*, las partes negociaron que el asignar tareas a los empleados y el emplear nuevo personal son asuntos estrictamente de la gerencia que impiden que un árbitro pase juicio sobre los méritos de esta querrela. Además, sostuvo que de las cláusulas establecidas en el Convenio Colectivo no surge que se haya negociado disposición alguna que permita conceder el remedio que solicita la parte reclamante.

La Unión, por su parte, replicó que la querrela no está cuestionando los derechos gerenciales sino el cambio unilateral de tareas al señor Manzano. Ésta sostuvo que el Patrono se limitó a hacer unos señalamientos generales para negar llenar una plaza vacante que ha creado una carga mayor de trabajo y coloca en desventaja al Querellante. Que dichos señalamientos no constituyen evidencia que pueda sostener el planteamiento de falta de jurisdicción y arbitrabilidad sustantiva.

Además, la Unión sostuvo que la controversia de este caso trata sobre condiciones de trabajo onerosas. Que dicho asunto no está excluido del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo aplicable. Que al no quedar el asunto en

controversia excluido del Convenio Colectivo, debe entenderse este caso como una controversia a ser resuelta en arbitraje, tal y como lo define el Artículo X de dicho Convenio.

La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro.⁷ Existen dos modalidades, la sustantiva y la procesal. Respecto a la arbitrabilidad sustantiva, el reputado tratadista Demetrio Fernández Quiñones ha expresado lo siguiente:

El arbitraje es una criatura producto del convenio colectivo. El convenio colectivo es el producto de la voluntad de las partes en lo relativo a los términos y condiciones sustantivas que contiene. El procedimiento de arbitraje provisto en el convenio es el mecanismo o foro creado voluntariamente por las partes para resolver las diferencias que entre ellas puedan surgir con motivo de la interpretación o aplicación de las distintas cláusulas contractuales. Por cuanto el foro del arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.⁸

La arbitrabilidad sustantiva de una querella presentada en arbitraje contiene dos aspectos: la jurisdicción y la autoridad. La jurisdicción se refiere al ámbito de las cláusulas de arbitraje, es decir, los límites o alcances de la jurisdicción del árbitro en aquellas controversias que las partes acordaron serían decididas por el procedimiento de quejas y agravios, según se establezca en el Convenio Colectivo. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o el acuerdo de

⁷ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S. A., 1ra. Ed., 2000, página 236.

⁸ *Ibíd*, a la pág. 428.

sumisión para conceder remedios afirmativos. Una vez se levanta la defensa de arbitrabilidad sustantiva, el deber del árbitro es determinar el alcance de las cláusulas de arbitraje para resolver si las mismas le confieren la facultad para enjuiciar una controversia.

Analizada la prueba, el Convenio Colectivo aplicable y las contenciones de las partes, determinamos que tenemos jurisdicción para resolver esta controversia y que la misma es arbitrable en su vertiente sustantiva. El procedimiento de arbitraje define el agravio como “una controversia que surja bajo las disposiciones expresas del Convenio Colectivo durante su vigencia”.⁹ Dicha cláusula no excluye de forma específica el agravio presentado por la Unión. En la querrela presentada ante este foro el Querellante alegó que sus condiciones de trabajo se le han visto adversamente afectadas desde el momento en que el Patrono, unilateralmente, le asignó unos centros de trabajo que realizaba otro empleado que se desempeñaba en el mismo puesto y que fue posteriormente nombrado a un puesto fuera de la unidad apropiada. Además, alegó tener una carga mayor de trabajo en comparación al trabajo que realizan los otros empleados en la misma clasificación y que esto lo pone en una posición de desventaja al momento de cumplir con las directrices que le imparten.

Ciertamente, las condiciones de trabajo es un asunto comprendido en el Convenio Colectivo aplicable. A tenor con el Artículo II, el Patrono “reconoce a la Unión como el representante único y exclusivo para propósito de negociar colectivamente con relación a

⁹ Exhibit 1 Conjunto. Artículo X.

tipos de pagas, salarios, horas de trabajo y **otros términos y condiciones de empleo de los trabajadores comprendidos en la unidad apropiada**".¹⁰ Énfasis suplido. En *Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales*, 87 D. P. R., 118, el Tribunal Supremo de Puerto Rico adoptó la doctrina federal enunciada en *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U. S. 574, de que excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en el convenio colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento.

Por último, someter una reclamación sobre la violación o no de un Convenio Colectivo supone la concesión de un remedio por un árbitro. El remedio emitido deberá estar a tono con la resolución rendida. No obstante, el remedio será atendido ante el foro de arbitraje, luego de realizar el correspondiente análisis de la controversia en su fondo.

Por lo anteriormente expuesto, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Conforme al derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable determinamos que la **Árbitro** no carece de jurisdicción y que la querella es arbitrable en la modalidad sustantiva. Se cita a las partes a comparecer a la audiencia de arbitraje en sus méritos del **Caso número A-09-1616** en la siguiente fecha:

Día: martes, 11 de mayo de 2010

Hora: 8:30 a. m.

Lugar: Negociado de Conciliación y Arbitraje

¹⁰ Exhibit 1 Conjunto.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 1 de marzo de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 1 de marzo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS A MADERA ECHEVARRÍA
DIRECTOR DIVISIÓN QUEJAS Y AGRAVIOS
SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS
P O BOX 13695
SAN JUAN PR 00908-3695

SRA MADELINE AYALA ALICEA
ADMINISTRADORA
SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS
P O BOX 13695
SAN JUAN PR 00908-3695

LCDA MARÍA E SUÁREZ SANTOS
COND MIDTOWN OFIC. B-1
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SRA ZAIDA CANCEL VALENTÍN
PRESIDENTA
UNIÓN DE ORGANIZADORES Y PERSONAL DE OFICINA
P O BOX 14114
SAN JUAN PR 00916

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

