

**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**

**COMISIÓN INDUSTRIAL DE  
PUERTO RICO  
(PATRONO)**

**Y**

**FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES (F. C. T.)  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: \*A-11-2817**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el lunes, 14 de febrero de 2011. El Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva, por lo cual la suscribiente le concedió a las partes un término para presentar por escrito sus respectivas contenciones. El 21 de marzo de 2011, quedó sometido el caso en cuanto a la defensa sobre arbitrabilidad sustantiva.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **Comisión Industrial de Puerto Rico**, en adelante “**la Compañía o el Patrono**”, comparecieron: la Lcda. Vanessa Y. Jiménez Cuevas, asesora legal y portavoz y la Sra. Zelma I. Pérez-Pérez, directora de

---

\* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

Recursos Humanos. Por la **Federación Central de Trabajadores**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; la Sra. Itza V. Báez Ramírez, delegada general; la Sra. Blanca I. Colón Caldero, ex delegada y querellante y el Sr. José F. Santos López, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

### **POR EL PATRONO:**

Determinar si la querella carece de arbitrabilidad sustantiva porque incluye asuntos que no están comprendidos en el Convenio Colectivo.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la querella es arbitrable sustantivamente por estar sostenida en el Artículo X, Secciones 1 y 7; Sección XII, Sección 8; Artículo XIII, Sección 6 y el Artículo XIV, Secciones 1 y 2, del Convenio Colectivo vigente entre las partes, así como por el Artículo 11 del Reglamento de Recursos Humanos de CIPR con efectividad del 13 de noviembre de 2003 al 29 de noviembre de 2008.

Luego de analizar ambos proyectos y el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

---

<sup>1</sup> **Artículo XIV- Sobre 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Que la Honorable Árbítro determine si la querella es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que la querella es arbitrable, que la Árbítro coordine una fecha hábil para la ventilación del caso.<sup>2</sup>

### III. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Patrono y la Unión acordaron regir sus relaciones obrero-patronales mediante un Convenio Colectivo cuya vigencia comenzó el 1 de junio de 2006 y terminó tres (3) años después, a partir de dicha fecha.<sup>3</sup>
2. El 30 de mayo de 2008, la Unión presentó una querella. En la misma ésta indicó, y se cita tal cual fue redactado, lo siguiente:

Impugnación del puesto del 16 de mayo de 2008 de analista de recursos humanos entiendo que no se publicó la Convocatoria según lo establece el Convenio en su Artículo XIV, Sección 2. Anejo copia de análisis de puesto realizada por la Oficina de recursos humanos.<sup>4</sup>

3. Ese día, el Patrono contestó, y se cita tal cual fue redactado, lo que sigue:

El Convenio no puede controlar puestos que no corresponden a la unidad apropiada. El puesto que se ocupó es de Analista de Recursos Humanos Senior. Puesto que ocupaba Pimentel.<sup>5</sup>

4. El puesto de Analista de Recursos Humanos es un puesto gerencial.

---

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup> Véase el Alegato de la Unión.

<sup>4</sup> Exhibit 1 del Alegato de la Unión.

<sup>5</sup> Id.

5. El 11 de junio de 2008, la Unión presentó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La alegación que redactó la Unión es la siguiente: No se publicó la plaza vacante como establece el Artículo XIV, sección 2.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver si la querella incoada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no. El Patrono alegó que la querella no era arbitrable en su vertiente sustantiva porque el que se publique o no una plaza gerencial es un asunto estrictamente de la gerencia que impide que un árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella. Sostuvo que la querella no es arbitrable, ya que los puestos gerenciales no fueron materia de negociación por las partes, y que el Convenio no ampara al Querellante en su reclamación o, dicho de otro modo, no hay remedio que concederle a éste. El Patrono arguyó que la decisión de cubrir o no un puesto, en ausencia de trato discriminatorio, es una prerrogativa gerencial.

La Unión, por su parte, alegó que la controversia en este caso consiste en la no publicación de la plaza vacante de Analista de Recursos Humanos. Sostuvo que el 16 de mayo de 2008, el Patrono, sin haber publicado la convocatoria a examen, nombró a una persona en el puesto de Analista de Recursos Humanos. La Unión planteó que el Patrono debe cumplir con el debido proceso de ley en cuanto a la publicación de plazas vacantes, sean éstas gerenciales o de la unidad apropiada, según lo disponen las secciones 1 y 2 del

Artículo XIV, el Artículo XIII, sección 6 del Convenio Colectivo; así como el Artículo 11 del Reglamento de Recursos Humanos del Patrono.

La Unión alegó, además, que la controversia es arbitrable sustantivamente, toda vez que comprende una queja de un empleado, miembro de la unidad apropiada, que no pudo optar por una plaza porque la misma no fue publicada, en clara violación al Convenio Colectivo. Sostuvo que el Patrono violó el Convenio Colectivo al actuar caprichosamente al adjudicar una plaza sin haber sido publicada.

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro enjuicie los méritos de la querrela.<sup>6</sup> Para resolver el planteamiento sobre la arbitrabilidad sustantiva el árbitro deberá interpretar si existe o no un convenio colectivo válido, en primer lugar. En segundo lugar, de determinar que existe un convenio colectivo válido que vincule a las partes, el árbitro debe resolver si la queja presentada está contenida en el ámbito de la cláusula de arbitraje y/o si hay exclusiones específicas en el convenio colectivo que impidan que se recurra a arbitraje. Según la doctrina de la exclusión, a menos que las partes excluyan clara y terminantemente unas materias o asuntos del proceso de arbitraje, se presume que la cuestión es arbitrable y, en caso de duda, se decide a favor de la arbitrabilidad.

De la prueba presentada se desprende que existía un Convenio Colectivo válido entre las partes al momento en que se presentó la querrela. También quedó demostrado

---

<sup>6</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S. A., 1ra ed, pág 428.

que la querella gira en torno a la no publicación de una plaza vacante y que en la sección 2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo las partes negociaron lo concerniente a la publicación de puestos regulares cuando el Patrono necesite ocuparlos. Entendemos que el Convenio Colectivo no excluye, clara y terminantemente, ese asunto del proceso de arbitraje. Por lo tanto, a la luz de la prueba presentada y la doctrina esbozada, determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente.

#### V. LAUDO

Por los fundamentos anteriormente expuestos, determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente.

Se les notifica al Patrono y a la Unión a que comparezcan a la celebración de la audiencia de arbitraje del Caso **A-08-2858**, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, **el miércoles, 14 de septiembre de 2011 a las 8:30 a. m.** Ese día atenderemos los **méritos** de la querella incoada por la Unión.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, el 31 de mayo de 2011.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 31 de mayo de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA VANESSA Y JIMÉNEZ CUEVAS  
RODRÍGUEZ FLORES & ASSOCIATES, PSC  
URB. SUMMIT HILLS, 569 CALLE HILL SIDE  
SAN JUAN PR 00920

SRA ZELMA I. PÉREZ PÉREZ  
DIRECTORA  
COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO  
P O BOX 364466  
SAN JUAN PR 00936-4466

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
SAN JUAN PR 00918

SRA ITZA V BÁEZ RAMÍREZ  
DELEGADA  
FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES  
P O BOX 11542  
CAPARRA HEIGHTS STATION  
SAN JUAN PR 00922-1542

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III