

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

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO  
LIBRE ASOCIADO  
(AEELA)  
(Patrono o Asociación)

Y

UAW LOCAL 1850  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-23-841**

**SOBRE:**

**RECLAMACIÓN DE HIRAM VEGA  
Y ARLENE OSORIO VIOLACIÓN  
DE CONVENIO COLECTIVO AL  
ASIGNAR TAREAS DE OFICINISTA  
DE ARCHIVO GENERAL A OTRO  
PERSONAL**

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO**

**I. INTRODUCCIÓN**

La Querrela de autos fue presentada por la UAW Local 1850 (“Unión”) en representación del Sr. Hiram Vega (“Sr. Vega”) y la Sra. Arlene Osorio (“Sra. Osorio”), quienes trabajan como Oficinistas de Archivo General (“Oficinista”) en AEELA (“Patrono”) al amparo de una violación al Convenio Colectivo por parte del Patrono.

La vista de arbitraje de este caso se celebró el 28 de junio de 2024. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión compareció la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, portavoz y representante legal, la Sra. Mayra Muñoz-Presidenta de la Unión, el Sr. Luis Pérez- Vicepresidente de la Unión, el Sr. Hiram Vega, y la Sra. Arlene Osorio, empleados afectados y testigos.

Por el Patrono compareció la Lcda. Carolina Santa Cruz, portavoz y representante legal de AEELA, la Sra. Edith Lúgaro -Directora de Recursos Humanos Interina de AEELA y la Sra. Marieli Suarez, ambas como testigos.

Durante la vista, las partes tuvieron la oportunidad de estipular prueba documental, y llevar a cabo los correspondientes interrogatorios y contrainterrogatorios de los testigos. Al finalizar la vista, se les otorgó un término a las partes para presentar sus alegatos en apoyo de sus respectivas alegaciones. El 30 de septiembre de 2024, las partes presentaron dichos alegatos, quedando sometida en dicha fecha la controversia, por lo que procedemos a analizar el caso de autos en virtud del derecho aplicable y la evidencia que obra en récord.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, por lo que, cada parte presentó sus respectivos proyectos de sumisión, que siguen:

### **Proyecto de Sumisión de la Unión:**

Que el Honorable Árbitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo al asignarle funciones y/o tareas de Oficinista de Archivo General a otros empleados, incluyendo gerenciales.

De determinar que lo violó, se le ordene al Patrono que cese y desista de esta práctica y que cumpla con el Convenio Colectivo, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

### **Proyecto de Sumisión del Patrono:**

Determinar si el remedio solicitado por la Unión de cese y desista está prescrito por conocer los hechos desde el año 2017.

Determinar si conforme al Convenio Colectivo el derecho aplicable los Oficinistas de Archivo General son los únicos que pueden acceder a los expedientes de los archivos socios.

Luego de analizar los proyectos de sumisión de las partes, las disposiciones del Convenio Colectivo y la evidencia admitida, de conformidad con el Reglamento para el Orden Interno de los

Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (“Reglamento”), la controversia que este Honorable Foro resolverá es la siguiente:

Determinar si la Querella, conforme al Convenio Colectivo y la evidencia presentada, está prescrita.

De resolver que la Querella no está prescrita, determinar si AEELA violó el Convenio Colectivo al asignarle funciones de Oficinista de Archivo General a otros empleados, incluyendo empleados gerenciales.

De determinar en la afirmativa, ordenar el cese y desista de dicha conducta y ordenar a AEELA a cumplir con el Convenio Colectivo.

### **III. DETERMINACIONES DE HECHOS**

1. El 4 de marzo de 2021, las partes firmaron un Convenio Colectivo, el cual rige su relación obrero-patronal, los términos y condiciones de empleo de la unidad apropiada.<sup>1</sup>
2. El Artículo 7 del Convenio Colectivo establece que “la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.”
3. Asimismo, el Artículo 7 del Convenio Colectivo dispone que “[d]ichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado...”.
4. Según lo dispuesto en el propio Artículo 7 del Convenio Colectivo “[l]a Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos”,
5. El Artículo 46 del Convenio Colectivo manifiesta que “el personal gerencial no podrá realizar labores propias de la unidad contratante”.

---

<sup>1</sup> Exhibit #1 Conjunto, Convenio Colectivo aplicable a la controversia de autos.

6. El Artículo 27 del Convenio Colectivo establece que “[c]ualquier querrela que surja será presentada por el empleado o la Unión por escrito y discutida en primera instancia dentro del término de cuatro (4) días laborales, desde el momento en que surja...”.
7. Hiram Vega y Arlene Osorio, ocupan la plaza de Oficinista de Archivo General en la Oficina de Archivo General de AEELA.
8. La descripción de puesto de un Oficinista de Archivo General establece que dicha clasificación debe, entre otras funciones, “atender las solicitudes de información y/o expedientes recibidas” y “realizar búsqueda de información y/o documentos en el Archivo General de la Institución, y de ser necesario fuera de esta, ya sea búsqueda manual en papel o tecnología moderna que pudiese ser microfilmación y/o digitalización.”<sup>2</sup>
9. AEELA, ha asignado a otros empleados, incluyendo gerenciales, realizar las funciones de búsqueda de información y/o documentos en el Archivo General de la Institución para todos los documentos que se encuentran en expedientes digitales, tareas que corresponden a la clasificación de puesto de Oficinista de Archivo General.
10. Desde que el Patrono otorgó el acceso al Archivo General a otros empleados, incluyendo gerenciales, los empleados afectados solo reciben las solicitudes de información y/o documentos que están en papel en el Archivo General.

---

<sup>2</sup> Exhibit #6 Conjunto, Descripción de Puesto de Oficinista de Archivo General.

11. Las funciones de los empleados afectados-que ocupan plazas de Oficinistas de Archivo General-mermaron al ya no atender las solicitudes de información y/o documentos que ya se encuentran digitalizados.

#### **IV. EVIDENCIA ADMITIDA**

##### **A. PRUEBA ESTIPULADA ENTRE LAS PARTES**

1. Convenio Colectivo (**Exhibit 1**)
2. Querrela del 20 de abril de 2023 (**Exhibit 2**)
3. Carta del 24 de abril de 2023 (**Exhibit 3**)
4. Paso 2 del 25 de abril de 2023 (**Exhibit 4**)
5. Paso 3 del 31 de mayo de 2023 (**Exhibit 5**)
6. Descripción de Oficinista de Archivo General (**Exhibit 6**)

##### **B. PRUEBA TESTIFICAL**

###### *i. Por la Unión*

1. Hiram Vega Velez (“Sr. Vega”)
2. Arlene Osorio (“Sra. Osorio”)

###### *ii. Por el Patrono*

1. Marieli Suárez (“Sra. Suárez”)
2. Edith Lúgaro (“Sra. Lúgaro”)

#### **V. CONCLUSIONES DE DERECHO**

La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo, al asignarle funciones de Oficinista de Archivo General a otros empleados, incluyendo a empleados gerenciales. Específicamente, al otorgarle acceso al sistema el cual únicamente tenían acceso los empleados afectados. Mientras que el Patrono sostuvo que no incurrió en violación alguna de las disposiciones

del Convenio Colectivo, ya que la acción reclamada se enmarca en sus prerrogativas gerenciales para controlar y dirigir a AEELA. Por consiguiente, argumentó que la Unión carece de facultad para intervenir en las determinaciones sobre a quién se le otorga acceso al sistema o a los expedientes institucionales.

Además de lo anterior, el Patrono arguyó que la querrela de autos estaba prescrita por alegadamente haber sido presentada seis (6) años posterior a que los empleados afectados tuvieran conocimiento de la acción reclamada. Ante esto, la Unión arguyó que los empleados afectados advinieron en conocimiento de la acción reclamada en el año 2023 y además, que la acción reclamada es continua por lo que el término de prescripción se renueva constantemente. Habiendo evaluado la posición de ambas partes, procedemos a emitir nuestra determinación.

El Patrono planteó que la reclamación de autos está prescrita, ya que el Sr. Vega tenía conocimiento previo de la acción que motivó la Querrela desde el 2017, por una llamada telefónica de un compañero. Por lo tanto, sostuvo que si se calcula el término desde la llamada telefónica al Sr. Vega la reclamación prescribió hace seis (6) años. Por su parte, la Unión alegó que los empleados aquí afectados advinieron en conocimiento en el año 2023, pues en el 2017 dicha llamada únicamente creó una simple sospecha sin corroboración o validez alguna. Además, en la alternativa, la Unión indicó que la acción que dio origen a esta reclamación constituye una violación continua de las disposiciones del Convenio Colectivo. Por ello, considera que el término prescriptivo comenzó a correr desde el 2023 y en la alternativa, argumentó que la violación que da pie a la Querrela es una de naturaleza continua, por lo que el término prescriptivo comienza a correr nuevamente cada vez que el Patrono incurre en la violación imputada.

Ante estas alegaciones, es importante precisar 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. Pérez v. Aut. De Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 122 (1962); JRT v. Vigilante, Inc., 125 DPR 581, 592. En Unión Independiente de la Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985). Por tanto “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).

Así las cosas, las partes de autos establecieron un Convenio Colectivo el cual, en su Artículo 27 expresa que:

...

**Paso I:**

Cualquier querella que surja será presentada por el empleado o la Unión por escrito y discutida en primera instancia dentro del término de cuatro (4) días laborales, **desde el momento en que surja**, con el supervisor inmediato, teniendo el supervisor hasta cuatro (4) días laborales para contestar la misma, contados a partir del recibo de la querella.

...

- C. Se considerará prescrita cualquier controversia que no sea presentada dentro de los términos de tiempo señalados anteriormente en cada uno de los pasos.

...

(Énfasis Suplido)

Sobre los términos prescriptivos la jurisprudencia ha expresado que, de no existir un acto que interrumpa el término, la parte quien sustenta una causa de acción pierde su derecho a instarla si esta no es presentada en el término que dispone la ley. Cacho González v. Santarrosa, 203 DPR 215 (2019); Maldonado Rivera v. Suárez, 195 DPR 182 (2016).

Para determinar la prescripción de un término es imprescindible conocer el daño por el cual se reclama, pues, una violación continua pudiese renovar consecutivamente el término provisto. En Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 168 DPR 674, (2006), el tribunal enfatizó que:

La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio

colectivo. Una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querrela en cualquier momento mientras persista la violación. Para establecer si la querrela es de naturaleza continua lo determinante no es la continuidad del agravio, sino más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente la violación persiste. Así, para establecer si aplica la doctrina a una situación en particular es necesario evaluar, únicamente, el acto que motivo la queja del empleado, sin considerar los efectos continuos de la violación pasada. *Id.*

Tras analizar las alegaciones de ambas partes, este foro se encuentra en posición de emitir una decisión. Considerando la prueba documental y testifical presentada, así como el marco legal aplicable, se determina que la querrela no está prescrita. A continuación, se exponen los fundamentos.

En primer lugar, el Patrono no presentó evidencia que respalde el argumento de que los empleados afectados tenían conocimiento desde el 2017 de que a otros empleados se les asignaban funciones o tareas correspondientes a Oficinistas de Archivo General. En la vista de arbitraje, los empleados afectados testificaron que, en el 2017, a raíz de una llamada telefónica de un compañero tuvieron una sospecha, sin embargo, no les constaba que en efecto otros compañeros tuvieran acceso al sistema. No fue sino hasta el 2023, cuando los empleados afectados advinieron en conocimiento que otros empleados estaban, efectivamente, realizando sus funciones.

Asimismo, la conducta que originó la Querrela de autos, conforme a la prueba aportada, se presenta de manera continua y no ha cesado; en consecuencia, el cómputo del término prescriptivo se ha renovado continuamente cada vez que se ha cometido la acción por la cual se reclama, la cual al día de hoy no ha cesado. Por lo tanto, siendo arbitrable la Querrela, se procede a resolver la controversia en sus méritos para determinar si con la prueba y en el Convenio Colectivo, existió una violación por parte del Patrono.

El Sr. Vega declaró que sus tareas diarias sufrieron una merma. Indicó que ya no le hacen solicitudes de los documentos digitalizados, sino únicamente para aquellos documentos están en papel. Sobre este particular el Sr. Vega identificó las funciones núm. cuatro y cinco,<sup>3</sup> como las que otros compañeros ya sean gerenciales o empleados generales están realizando. Estas son: 1) atender las solicitudes de información y/o expedientes recibidos y 2) realizar búsqueda de y/o documentos en el Archivo General de la Institución, y de ser necesario fuera de esta, ya sea búsqueda manual en papel o tecnología moderna que pudiese ser microfilmación y/o digitalización.

Por otra parte, la Sra. Osorio indicó que hasta donde ella tiene conocimiento, que antes del 2023, las únicas personas autorizadas para acceder al Sistema eran ella, el Sr. Vega, y su supervisora. Además, señaló que el otorgar acceso a otros empleados de departamentos distintos para que realicen funciones inherentes de su puesto, ha afectado significativamente el volumen de tareas que gestiona diariamente.

En relación con el testimonio de la Sra. Suárez, testigo de AEELA, ésta confirmó que el Patrono le otorgó acceso al Sistema a otros empleados, incluyendo gerenciales. Asimismo, reconoció que anteriormente era necesario solicitar toda la documentación a los empleados afectados; sin embargo, actualmente solo se les requiere aquella documentación que no está disponible en formato digital. En consecuencia, la Sra. Suárez reconoció que las solicitudes dirigidas a los empleados afectados han disminuido considerablemente.

Por su parte, la Sra. Lúgaro declaró que el Patrono no incurrió en ninguna violación, ya que los empleados que actualmente utilizan el sistema están desempeñando sus funciones de manera eficiente. No obstante, sostuvo su postura de que a los empleados afectados no se les privó

---

<sup>3</sup> Exhibit #6 Conjunto, Descripción de Deberes de Oficina de Archivo General.

de sus responsabilidades laborales, a pesar, de que reconoce que sus funciones disminuyeron al Patrono darles acceso a otros empleados, incluyendo gerenciales, al sistema de archivos digital.

La prueba demostró que el Patrono otorgó acceso al Sistema de Archivos a empleados y departamentos ajenos a la Oficina de Archivo, incluyendo a empleados gerenciales. En consecuencia, estos pueden realizar funciones que anteriormente eran exclusivas de dicha oficina. La prueba demostró que esta situación ha generado una disminución significativa en la carga laboral de los empleados afectados, particularmente, al eliminar dos (2) de sus funciones estipuladas en la hoja de deberes de un Oficinista del Archivo General.

El Patrono no refutó dicho hecho, sino que se amparó en que ello es una decisión administrativa que recae bajo la prerrogativa gerencial que le permite maximizar los recursos de la agencia y la Unión no tiene por qué interferir en su determinación, según lo pactado en el Artículo 7 del Convenio Colectivo.

Antes de adentrar el análisis sobre lo que se desprende en el Artículo 7 del Convenio Colectivo, es imprescindible precisar que el Artículo 46 del Convenio Colectivo dispone que:

**Sección Primera:**

Salvo en casos de emergencia, **el personal gerencial no podrá ejercer labores propias de la unidad contratante.** No se entenderá como emergencia la ausencia momentánea del empleado de su área de trabajo o ausencia notificada con veinticuatro (24) horas de anticipación a la misma. (Énfasis nuestro)

Así que, de su faz, el Patrono está violando el Convenio Colectivo al permitir que empleados gerenciales realicen labores de un Oficinista de Archivo General.

Sobre el Artículo 7 del Convenio Colectivo, este dispone que:

..  
A esos efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado...

...

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

Si el Patrono no hubiese permitido que empleados gerenciales realicen tareas que corresponden a la unidad apropiada, el análisis de este artículo sería de aplicabilidad. Sin embargo, si la determinación del Patrono se considerara parte de su prerrogativa gerencial, lo cual no es el caso, el propio artículo que confiere tal prerrogativa establece expresamente la obligación de notificar a la Unión cualquier cambio o determinación que pueda afectar a sus empleados. No consta evidencia documental ni testifical que permita a este Honorable Foro concluir que el Patrono cumplió con dicha notificación, lo que constituye otra violación al Convenio Colectivo y a los derechos de los empleados de su faz.

Por otro lado, el Patrono indicó que la descripción de deberes no estipula que estas tareas sean “exclusivamente” responsabilidad de los Oficinistas del Archivo General.<sup>4</sup> No obstante, el Patrono no aportó evidencia que demostrara que los empleados a quienes se les otorgó acceso al sistema para realizar dichas funciones también tienen consignadas esas tareas en sus respectivas hojas de deberes. Al contrario, la prueba testifical tanto de la Unión como del Patrono evidencia que dichas funciones las realizaban únicamente el Oficinista de Archivo General hasta que el Patrono otorgó el acceso al sistema tanto a empleados de otras clasificaciones como a empleados gerenciales.

A pesar de que el Patrono planteó que otorgó el acceso a otros empleados con el fin de facilitar y agilizar los procedimientos, y que tal acceso es imprescindible para que se gestionen los procesos de forma fácil y rápida, tal alegación no responde ni justifica su violación. Si el Patrono quería agilizar los procesos, tenía alternativas que no resultaban violatorias al Convenio Colectivo,

---

<sup>4</sup> Exhibit #6 Conjunto, Descripción de Deberes Oficinista de Archivo General.

como, por ejemplo, contratar más personal para el área del Archivo General y/o negociar el cambio propuesto con la Unión. Así mismo, no podemos pasar por alto que la descripción de deberes del Oficinista de Archivo General ya contemplaba el uso de búsqueda de archivos de manera digital, por lo que la modernización de los procesos no puede ser óbice para ignorar la letra clara del Convenio Colectivo.<sup>5</sup>

La reclamación de autos no se trata de una simple determinación administrativa por parte del Patrono, sino que éste, removi6 funciones que son inherentes al puesto de Oficinista de Archivo General y, conforme a la descripción oficial de deberes del cargo, su ejecución corresponde a los empleados afectados. No solo el Patrono ha permitido que empleados pertenecientes a otras clasificaciones las realicen, incluyendo gerenciales, sino que actualmente los empleados afectados han sido completamente despojados de dichas funciones en crasa violaci6n con los Artículos 7 y 46 del Convenio Colectivo. En conclusi6n, la prueba en autos evidencia que el Patrono unilateralmente determin6 despojarle a los empleados afectos-Oficinista de Archivo General-dos (2) de las funciones principales que ejercían y se las asign6 a otros empleados de otras clasificaciones, incluyendo gerenciales.

## V. LAUDO

De conformidad con el análisis que antecede, determinamos que la reclamaci6n de la Uni6n no est6 prescrita. Determinamos, adem6s que, conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada y al derecho vigente y aplicable, el Patrono viol6 el Convenio Colectivo al asignarle a otros empleados, incluyendo gerenciales, funciones de un Oficinista de Archivo General. Por tanto, se ordena al Patrono al cese y desista de dicha pr6ctica, se ordena al Patrono a reasignar

---

<sup>5</sup> El inciso 5 de la descripci6n de deberes del Oficinista de Archivo General dispone: “realizar b6squeda de informaci6n y/o documentos en el Archivo General de la Instituci6n, y de ser necesario fuera de esta, ya sea b6squeda manual en papel o tecnología moderna que pudiese ser microfilmaci6n y/o digitalizaci6n.” Énfasis nuestro.

dichas funciones a los Ooficinistas de Archivo General y que se atenga a cumplir estrictamente con lo estipulado en el Convenio Colectivo vigente entre las partes.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

**CERTIFICACIÓN**

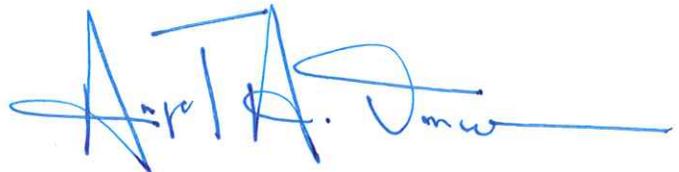
DADO y archivado en autos en San Juan de Puerto Rico, hoy jueves, 7 de agosto de 2025 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA EDITH LUGARO  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES  
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ELA  
PO BOX 364508  
SAN JUAN PR 00936-4508

SRA MAYRA MUÑOZ DELGADO  
PRESIDENTA  
UAW LOCAL 1850  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER  
STE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA  
3100 CARR 190 KM 0.7 VISTAMAR  
CAROLINA PR 00983-1983

LCDA ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL  
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI LLC  
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO PR 00968

LCDA. CAROLINA SANTA CRUZ-SADURNÍ  
BAERGA 7 QUINTANA LAW OFFICES LLC  
252 PONCE DE LEÓN AVE.  
SUITE 701, CITY TOWER  
SAN JUAN PR 00918



**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**