

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 / Fax 756-1115

**SARTORIUS STEDIM BIOTECH
(PATRONO)**

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-26-208

**SOBRE: CAMBIO DE TURNO POR
ANTIGÜEDAD -
ROSALINA CARABALLO MADERA**

**ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se señaló para el 2 de diciembre de 2025 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo en Hato Rey, Puerto Rico. Por el Patrono, **SATORIUS STEDIM BIOTECH** compareció la Lcda. Eda L. Ortiz Bey, representante legal, acompañada de la Sra. Grisell Santiago, representante y la Sra. Karen González Jiménez, supervisora y testigo. Por la Unión, **SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES**, compareció la Lcda. Carmen A. Delgado, representante legal, acompañada del Sr. David González, delegado y testigo; la Sra. Rosalina Caraballo, querellante y el Sr. Carlos Nazario, representante.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a resolver, por lo que cada cual presentó su proyecto de sumisión:

UNIÓN

Que la Honorable Árbíto determine a base de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho vigente, si el patrono violó el Artículo 11.5 del Convenio Colectivo, entre otras disposiciones, al reasignar trabajo y/o reubicar empleados sin que prevaleciera la antigüedad de la querellante, Sra. Rosalina Caraballo. De determinar que el patrono incidió, se proceda a ordenar el justo remedio, incluyendo el ofrecer a la querellante ser ubicada en el primer turno de su clasificación ocupacional, y cualquier otro remedio que en derecho y justicia proceda.

PATRONO

Que el Honorable Árbíto determine si la Compañía cumplió o no con el Convenio Colectivo, al concluir que según los Artículos 5, 11 y 13 del Convenio Colectivo, la prueba presentada, el Manual del Empleado y el Derecho aplicable, no procede el cambio de turno de la empleada. De resolverse en la afirmativa, que desestime la querella con perjuicio.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, 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 Humanos¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si, como consecuencia de la reducción en el volumen de trabajo (*lack of work*) ocurrida el 21 de julio de 2025 y el posterior retorno a la normalidad operacional el 28 de julio de 2025, procede o no la reubicación de la señora Rosalina Caraballo Madera del

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "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 mismo deberá ser dirigido al Árbíto por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Turno B al Turno A en virtud de su antigüedad, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. De concluirse que dicha reubicación procede, se ordenará su asignación al Turno A; de concluirse que no procede, se dispondrá el cierre y archivo de la querella.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LA GERENCIA

- 5.1 - Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir a la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa; descontinuar operaciones; transferir de una posición a otra por razones válidas; establecer turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleados deben cumplir; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.
- 5.2 - Lo anterior será como tal, siempre y cuando no haya conflicto con las disposiciones de este Convenio, o sea, el Patrono retendrá su derecho de administrar su negocio de la manera más eficiente, de acuerdo con su criterio y que le permita obtener el patrocinio de sus clientes potenciales, siempre y cuando el Patrono no utilice los derechos antes mencionados de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria.

...

ARTÍCULO 11 - DERECHO DE ANTIGÜEDAD

- 11.1 - La "antigüedad en la planta" se define por los años de servicio desde la fecha original de comienzo del empleo con la compañía. La "antigüedad en la clasificación" se define como el tiempo de trabajo ininterrumpido en la clasificación dentro del área de cada departamento.

11.2 - El Patrono preparará y someterá a la Unión un listado de antigüedad de los empleados que serán parte de este Convenio. Este listado incluirá la fecha de comienzo del empleado, su categoría, número de empleado y el departamento para el cual trabaja.

11.2 (a) - Las posiciones regulares son aquellas en que hay un empleado asignado y el mismo desempeña dicha labor regularmente en la semana.

11.3 - En caso de cesantías (layoffs), el Patrono notificará a la Unión por escrito y con copia al Delegado General y al Delegado Alterno, quince (15) días laborables con antelación a las cesantías; las clasificaciones afectadas y los empleados a ser cesanteados.

11.4 - Si la Unión no objeta lo propuesto por el Patrono, dentro de los mencionados quince (15) días, se entenderá como aceptado por la Unión. Si se objetara, el Patrono tendrá la discreción de establecerla, en cuyo caso se entenderá como impugnada en el PRIMER PASO del Procedimiento de Quejas y Agravios.

11.5 - Para efectos de cesantías (lay-offs) estas se llevarán a cabo por antigüedad en la planta dentro de las clasificaciones ocupacionales. Las personas cesanteadas podrán desplazar a empleados de menor antigüedad en cualquier otra clasificación, siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto. Para cualquier otro asunto como horarios de trabajo, turnos de trabajo, días libres, asignación de trabajo, vacaciones y trabajo de horas extras, la antigüedad en la clasificación prevalecerá.

Para efectos de reubicación de empleados por cualquier razón, prevalecerá la antigüedad en la clasificación ocupacional, siempre y cuando el empleado esté actualizado en los adiestramientos y procedimientos vigentes y necesarios para ejercer los puestos.

...

ARTÍCULO 13 - ITINERARIO DE TRABAJO

13.1 - El itinerario de trabajo será de cuarenta (40) horas a la semana y ocho (8) horas diarias para los empleados regulares y/o a tiempo completo que trabajen dichas horas. No obstante, esto no debe entenderse como que el Patrono garantiza un número de horas de trabajo por día o semana. Además, la compañía ofrecerá un itinerario de fines de

semana (sábado y domingo), de acuerdo a la necesidad del negocio. Todo empleado a tiempo completo deberá tener un horario regular de trabajo en su clasificación dentro de su departamento que consistirá de ocho (8) horas diarias y 40 horas semanales a ser trabajadas durante cinco (5) días consecutivos. La Compañía no podrá cambiar los días libres de los empleados para que no sean consecutivos. Los turnos A, B y C serán de lunes a viernes. Los turnos D y E serán sábados y domingos. Aquellos empleados que tienen que usar mamelucos (coveralls) para realizar su trabajo, tendrán un máximo de diez (10) minutos por día, concedidos y pagados por el Patrono, para vestirse.

...

- 13.6 - En la distribución de turnos, los de mayor antigüedad estarán en el primer turno, los demás en el segundo y el tercer turno, si fuera necesario. Los empleados de mayor antigüedad podrán escoger el turno de su preferencia. Una vez hayan escogido el turno no podrán cambiarlo por un término no menor de seis meses a partir de la efectividad de dicho cambio y tendrán que esperar a que le toque su turno de nuevo, según surjan las posiciones en el turno correspondiente.

...

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo.
2. La Sra. Rosalina Caraballo Madera, aquí querellante, se desempeña como Operadora I en Sartorius Stedim Biotech de Yauco.
3. En virtud de su antigüedad , la querellante ocupó, originalmente, el turno A, en horario de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

4. El 8 de noviembre de 2024, la querellante, solicitó voluntariamente un cambio del turno A al turno B, en horario de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. por razones personales y le fue concedido conforme a su solicitud.
5. Al momento de los eventos, objeto de la querella que aquí dirimimos, habían transcurrido ocho (8) meses desde que solicitó y obtuvo dicho cambio voluntario de turno.
6. La Sra. Vanessa Candelario también es Operadora I en la empresa, tiene menor antigüedad que la querellante y ocupaba el turno A.
7. El 21 de julio de 2025, el Patrono experimentó una reducción temporal en el volumen de trabajo. (*lack of work*).
8. Como consecuencia de dicha reducción temporal, el Patrono reubicó de manera temporera a la empleada Vanessa Candelario del turno A al turno B.
9. La reducción temporal de trabajo tuvo una duración de siete (7) días.
10. El 28 de julio de 2025, el volumen de trabajo retornó a los niveles normales.
11. Al normalizarse el volumen de trabajo, el Patrono restableció la asignación original de turnos, devolviendo a la Sra. Vanessa Candelario al turno A. La querellante permaneció en el turno B.
12. La querellante presentó una querella alegando que, por razón de su mayor antigüedad, le correspondía ocupar el turno A una vez normalizado el volumen de trabajo.

13. El Patrono negó la solicitud, sosteniendo que el *"lack of work"* fue una medida temporera que no creó una posición nueva, ni activó derechos de selección de turnos por antigüedad.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nuestra consideración debemos determinar si, como consecuencia de la reducción en el volumen de trabajo (*lack of work*) ocurrida el 21 de julio de 2025 y el posterior retorno a la normalidad operacional el 28 de julio de 2025, procede o no la reubicación de la Sra. Rosalina Caraballo Madera del Turno B al Turno A en virtud de su antigüedad, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Para sustentar sus alegaciones, la Unión presentó el testimonio del Sr. David González Irizarry, inspector de calidad y delegado general de la Unión, quien testificó que participó activamente en la negociación del Convenio Colectivo vigente, por lo que conoce, de primera mano, la intención de las partes al redactar sus disposiciones. Indicó que el 21 de julio de 2025, como consecuencia de una reducción temporera de trabajo (*lack of work*), la empresa procedió a reubicar personal, trasladando a la Sra. Vanessa Candelario del turno A (6:00 a.m. a 2:00 p.m.) al turno B (2:00 p.m. a 10:00 p.m.). Expresó que el 28 de julio de 2025, al normalizarse el volumen de trabajo, la empresa devolvió a la Sra. Vanessa Candelario al turno A. Sin embargo, según su interpretación del Convenio Colectivo, dicha reubicación debió adjudicarse a la querellante, la Sra. Rosalina Caraballo, por ostentar mayor antigüedad, conforme al Artículo 11.5 del Convenio, que dispone que en toda reubicación de empleados, *por cualquier razón*, debe prevalecer el

criterio de antigüedad. El testigo sostuvo que esta interpretación responde directamente a la intención de las partes negociadoras, ya que antes la antigüedad era una estipulación limitada y posteriormente se incorporó un lenguaje más amplio, precisamente para garantizar que la antigüedad aplicara en toda reubicación, sin excepción, independientemente de su duración o causa. Asimismo, declaró que al discutir el agravio con las supervisoras, éstas justificaron la selección de la Sra. Vanessa Candelaria al turno A por que ésta empleada era más activa y cumplía con las métricas.

Además, la Unión también presentó el testimonio de la querellante, la Sra. Rosalina Caraballo Madera, quien compareció para exponer cómo los hechos ocurridos, tras la normalización del trabajo el 28 de julio de 2025, afectaron directamente sus derechos contractuales, particularmente su derecho de antigüedad en la adjudicación del turno A (6:00 a.m. a 2:00 p.m.). La querellante, testificó que labora como Operadora I en Sartorius de Yauco, desde hace aproximadamente ocho (8) años y que actualmente trabaja en el turno B (2:00 p.m a 10:00 p.m.). Indicó que su comparecencia ante este Foro tiene como propósito que se reconozca que el Patrono incurrió en una violación al Convenio Colectivo y que, como remedio reclama que se le reubique en el turno A. Señaló que la Sra. Vanessa Ortiz comenzó a trabajar en la misma clasificación ocupacional con posterioridad a ella, por lo que cuenta con menor antigüedad. Explicó que desde el 11 de noviembre de 2024, ocupa el turno B por haberlo solicitado de manera voluntaria. Indicó además que, el 21 de julio de 2025, como consecuencia de una reducción en el volumen de trabajo, la Sra. Vanessa Ortiz asignada al primer turno pasó al turno B. No obstante,

sostuvo que cuando el 28 de julio de 2025 las operaciones se normalizaron, por razón de su mayor antigüedad, le correspondía a ella ocupar el turno A y no a la señora Vanessa Ortiz.

Por su parte, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Grisel Santiago López, Labor Relations Expert, quien cuenta con seis (6) años de experiencia en dicho puesto. La señora Santiago testificó que el *lack of work* ocurrido el 21 de julio de 2025, no dio lugar a la creación de una plaza vacante. Explicó que una plaza vacante surge únicamente cuando un empleado renuncia o cuando un empleado asignado a dicho turno solicita voluntariamente un cambio a otro turno, circunstancias que no se dieron en este caso.

El Patrono también presentó el testimonio de la señora Karen González, supervisora de producción. Esta testificó que la querellante ocupaba el turno A, sin embargo, solicitó voluntariamente cambiarse al turno B. A estos efectos se le proveyó un documento para formalizar dicha solicitud por escrito. Indicó que ella le preguntó expresamente a la querellante si estaba segura de su decisión, a lo que esta respondió afirmativamente. La testigo añadió que, aun cuando la querellante ya había cumplido seis (6) meses en el turno B, al 28 de julio de 2025, no existía una plaza vacante en el turno A que pudiera ser ocupada por razón de antigüedad.

Ambas testigos fueron contrainterrogadas por la representante legal de la Unión y reiteraron que el "*lack of work*" no dio lugar a la creación de una plaza vacante. Asimismo, reconocieron que el Artículo 11.5 del Convenio Colectivo contiene la expresión "*reubicación de empleados por cualquier razón*"; no obstante, sostuvieron que

dicho lenguaje no resulta aplicable a cambios de turno cuando no existe una vacante disponible, materia que se encuentra regulada de manera específica por las disposiciones sobre programas de trabajo contenidas en el Artículo 13.6 del Convenio.

Luego de ponderar detenidamente las alegaciones de ambas partes y las disposiciones del Convenio Colectivo procedemos a resolver.

Los árbitros al interpretar los convenios colectivos deben determinar la intención de las partes de la totalidad del instrumento.² La función principal de un árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. La libertad de interpretación del artículo dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio.³ El proceso interpretativo tiene el efecto de imprimirle sentido y significado a tales expresiones y disposiciones contractuales ambiguas. Existen unas máximas o principios que es preciso recordar, a saber: que la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada o sostenida por otras disposiciones contractuales, y que, si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo o discordante, esa será la interpretación preferida.⁴

Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.⁵ Así lo estableció

² Véase 86 LA 906, 909 (Wyman 1984).

³ J.R.T. v. Nat'l Packing Co., 112 DPR 162.

⁴ Báez Rodríguez v. E.L.A., 179 DPR 231, 245 (2010); Rosado Molina v. E.L.A. 195 D.P.R 581 (2016). Harry Shulman, *Reason, Contract and Law in Labor Relations*, 68 Harv. L. Rev. 999, 1018 (1950).

⁵ Artículo 1237 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 3475. Ulpiano Casals, Inc. v. Totty Mfg Corp. 90 D.P.R. 739,744 (1964). Caballero v. Kogan, 73 D.P.R. 666, 674 (1952).

el Tribunal Supremo de Puerto Rico en **FSE v. JRT**, 111 D.P.R 520, al disponer que los términos de un convenio colectivo de trabajo deben interpretarse de forma integrada, considerando todas sus cláusulas como un todo coherente, de manera que ninguna de ellas quede privada de efecto o significado.

Conforme a dicho precedente, toda parte del convenio debe ser considerada para determinar el alcance y significado de cada una de sus disposiciones, rechazándose expresamente la metodología de hermenéutica contractual que pretende interpretar cláusulas de manera, irreal, frase a frase, haciendo caso omiso de la sustancia o fuera de su contexto contractual.⁶ Si la disposición contractual es susceptible de dos interpretaciones — una razonable y legal y otra irrazonable e ilegal — la razonable y legal debe ser la escogida. Se asume que esa debe ser la solución preferida porque la intención de las partes nunca pudo haber sido negociar una disposición irrazonable, ilegal o inefectiva.⁷ Si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y discordante, esa es la interpretación que se prefiere. El convenio no puede ser interpretado de manera que conduzca a hacerlo inefectivo.⁸

En el presente caso, el Patrono realizó un ajuste temporero en la distribución de turnos debido a una reducción temporal en el volumen de trabajo (*lack of work*) que se extendió por siete (7) días. Una vez normalizadas las operaciones, se restablecieron las asignaciones originales. La querellante, quien previamente había solicitado

⁶ *Álvarez & Pascual Inc v. Secretario de Hacienda*, 84 DPR 482, 492 (1962).

⁷ Nolan, *Arbitration Law and Practice*, 146 (1979).

⁸ Sobre este tema véase, Elkouri & Elkouri, *Op. Cit.*, pp. 405-407.

voluntariamente su traslado del turno A al turno B, sostuvo que, por razón de su mayor antigüedad, le correspondía ocupar el turno A al concluir dicho periodo. La Unión fundamenta su planteamiento en el Artículo 11.5 del Convenio Colectivo, el cual dispone que, para efectos de reubicación de empleados por cualquier razón, prevalecerá la antigüedad en la clasificación ocupacional, siempre que el empleado cumpla con los requisitos del puesto. Bajo esta interpretación, todo movimiento de turno —aun de carácter temporero— activaría automáticamente el principio de antigüedad, por lo que el ajuste realizado durante el periodo de *lack of work* constituiría una reubicación que obligaba al Patrono a reconocer el derecho preferente de la empleada de mayor antigüedad a ocupar el turno A.

El Patrono, por su parte, sostuvo que el movimiento ocurrido fue un ajuste operacional temporero que no dio lugar a la creación de una plaza vacante en el sentido del Artículo 11.5. Argumanta que el Convenio Colectivo distingue entre las situaciones extraordinarias que afectan la estabilidad del empleo —reguladas por el Artículo 11— y la administración ordinaria de los turnos de trabajo —regulada por el Artículo 13—, por lo que el principio de antigüedad en la selección de turnos solo se activa cuando surge una vacante real.

Examinadas ambas posturas, la interpretación propuesta por la Unión no resulta sostenible. Bajo esa interpretación, todo ajuste operacional de carácter temporero se convertiría en una reubicación sujeta a un proceso formal de selección por antigüedad. Ello implicaría que situaciones cotidianas de la operación —como coberturas por

enfermedad, sustituciones por vacaciones o fluctuaciones semanales en el volumen de trabajo— activarían automáticamente el mecanismo de reubicación. Una interpretación de tal alcance obligaría a reabrir constantemente la distribución de turnos ante cualquier variación operacional, neutralizando el esquema específico establecido en el Artículo 13 para la administración ordinaria de los programas de trabajo. La hermenéutica contractual no permite adoptar interpretaciones que produzcan resultados impracticables, ni aquellas que alteren la estructura interna del convenio colectivo. En consecuencia, la cláusula de reubicación no puede interpretarse de manera tan amplia que convierta ajustes temporeros de operación en modificaciones permanentes sujetas al mecanismo de selección por antigüedad.

Es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, acerca de las interpretaciones que producen resultados absurdos:

"When one interpretation of an ambiguous contract would lead to harsh, absurd, or nonsensical results, while an alternative interpretation, equally consistent, would lead to just and reasonable results, the latter interpretation will be used. Where the extreme positions of both parties would have produce absurd results, an arbitrator rejected both and arrived at his own interpretation of the disputed provision. ... Véase: **How Arbitration Works**, 1985, B.N.A., Washington, D.C., pág. 354.

El Artículo 11 del Convenio Colectivo es una disposición dedicada al derecho de antigüedad, concebida como un mecanismo de protección del empleo ante situaciones que afectan la estabilidad laboral de los empleados. Este Artículo no regula la operación diaria del trabajo, ni la administración ordinaria de turnos, sino que establece cómo debe aplicarse la antigüedad cuando ocurren eventos extraordinarios, particularmente las

cesantías (*lay-offs*) y sus consecuencias. A lo largo de sus distintos incisos, el Artículo 11 define los tipos de antigüedad, dispone la preparación de listas oficiales, regula el procedimiento a seguir en casos de cesantía y establece derechos posteriores a la pérdida del puesto, como listas de preferencia y posibles reubicaciones. En conjunto, el Artículo responde a un mismo hilo conductor: qué ocurre cuando un empleado pierde su puesto o está en riesgo real de perderlo, y cómo la antigüedad opera para mitigar ese impacto. El inciso 11.5 se inserta directamente dentro de ese contexto protector. En ese marco, la “reubicación” a la que alude el inciso no constituye un cambio regular de turno, sino un mecanismo excepcional de protección dirigido a evitar que el empleado cesanteado quede totalmente fuera del empleo, permitiéndole, de cumplir con los requisitos del puesto, desplazar a otro empleado de menor antigüedad.

Por su parte, el Artículo 13 del Convenio Colectivo, relativo a los Itinerarios de Trabajo, regula la organización ordinaria de la jornada laboral, incluyendo la distribución de turnos, los días libres y los mecanismos para atender necesidades operacionales previsibles. Dentro de este esquema, el inciso 13.6 establece cómo se ejerce el derecho de antigüedad en la selección de turnos. La disposición reconoce que los empleados de mayor antigüedad tienen preferencia para escoger turno al momento de la distribución inicial. Sin embargo, también establece límites claros a cambios posteriores, al disponer que, una vez seleccionado el turno, el empleado deberá permanecer en él por un término no menor de seis (6) meses. **Aun vencido dicho término, cualquier cambio queda condicionado a que surjan posiciones en el turno correspondiente, conforme al orden de antigüedad.** La frase “según surjan las posiciones en el turno correspondiente” debe

interpretarse en el sentido de que, el derecho a cambiar de turno solo puede ejercerse cuando exista una disponibilidad real de una posición dentro de ese turno. Esto presupone que se genere un espacio o vacante. Por tanto, ambas disposiciones no se contradicen, sino que operan en planos distintos y complementarios. Cuando una cláusula general entra en tensión con otra más específica o detallada, la disposición particular es la que gobierna la situación concreta. De igual forma, las cláusulas de un convenio colectivo deben interpretarse en su conjunto y dentro del contexto para el cual fueron pactadas.

En el presente caso, los hechos acreditados demuestran que no ocurrió una cesantía ni se produjo la pérdida del empleo de la querellante, circunstancias que, de haberse materializado, habrían activado la aplicación del principio de antigüedad conforme al Convenio Colectivo. Si bien la querellante ya llevaba ocho (8) meses asignada al turno B — término que le permitía solicitar un cambio de turno — dicho derecho estaba condicionado a la existencia de una posición o vacante disponible. Tal circunstancia no ocurrió en este caso, toda vez que la reducción temporera en el volumen de trabajo (*lack of work*) no generó una vacante ni creó una posición disponible que activara el ejercicio de la antigüedad conforme al Convenio Colectivo. En consecuencia, el hecho de que la querellante tuviera mayor antigüedad que la Sra. Vanessa Candelaria no le confería, bajo estas circunstancias específicas, el derecho a ocupar el turno A. Bajo el esquema pactado por las partes, la querellante debe esperar a que surja una vacante y, de corresponderle por antigüedad, solicitar entonces la asignación del turno A.

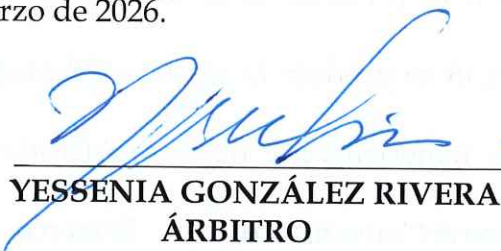
En virtud de todo lo anterior, esta árbitra resuelve lo siguiente:

VI. LAUDO

Como consecuencia de la reducción en el volumen de trabajo (*lack of work*) ocurrida el 21 de julio de 2025 y el posterior retorno a la normalidad operacional el 28 de julio de 2025, no procede la reubicación de la Sra. Rosalina Caraballo Madera del Turno B al Turno A en virtud de su antigüedad, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 6 de marzo de 2026.



YESSÉNIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 6 de marzo de 2026, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sra. Griselle Santiago
Directora de Relaciones Laborales
griselle.santiago@sartorius.com

Lcda. Eda L. Ortiz Bey
Representante Legal Patrono
eortiz@scmplex.com

Sr. Carlos Nazario Cartagena
Coordinador SPT
spt_legal@sptseiupr.org

Lcda. Carmen Delgado Cifuentes
Representante Legal Unión
lcda.carmendelgado@estudio-legal.net



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

