

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901  
(Querellante)**

**v.**

**COMPAÑÍA DE TURISMO DE PR  
(Querellada)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-10-3201<sup>1</sup>  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-08-1916  
SOBRE: RECLAMACIÓN POR  
ELIMINACIÓN DE VIAJES A LOS  
ASISTENTES DE RECAUDO**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró el 1 de junio de 2009 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal; el Sr. Alexis Rodríguez, presidente; el Sr. Ricardo García, delegado general; y la Sra. Elizabeth Burgos, testigo. Por la parte querellada, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Luis E. Palou Balsa, asesor legal; la Sra.

---

<sup>1</sup> Numeración administrativa asignada a la defensa de arbitrabilidad procesal.

Amarilis Torres Rodríguez, supervisora de Recaudaciones; y el Sr. Ricardo Roselló, oficial de Capital Humano; ambos testigos.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de febrero de 2010; fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron los siguientes proyectos:

#### **POR LA UNIÓN**

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo a tenor con la evidencia presentada. De determinar que lo violó, que emita el remedio adecuado.

#### **POR EL PATRONO**

Determinar si la reclamación es arbitrable procesalmente.  
Determinar si la Compañía de Turismo violó las disposiciones del Convenio Colectivo sobre viajes a la isla.  
De determinar que se violó, que la Árbítro provea el remedio adecuado correspondiente.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, 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 Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no.  
De ser arbitrable, determinar si el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo al eliminar los viajes de los Asistentes de Recaudo, o no. De resolver en la afirmativa, la Árbítro emitirá el remedio que estime adecuado.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

### ARTÍCULO III PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

La Compañía y la Unión reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la Compañía y los empleados, y a tales efectos acuerdan que el derecho de administración de la Agencia y el dirigir a los empleados constituye un derecho propio de la Compañía.

Estos derechos de administración incluyen, pero sin limitarse a, lo siguiente:

El derecho de planificar, programar, dirigir y continuar operaciones, hacer estudios e introducir nuevos métodos y facilidades de operación, establecer normas de trabajo y operación. Así también, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio, emplear, ascender, asignar y transferir empleados, determinar que se trabaje sobretiempo y disciplinar por justa causa a cualquier empleado.

Los poderes y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación de este Convenio Colectivo.

### ARTÍCULO XII ORGANISMO PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de alguna disposición específica de este Convenio o que envuelva la imposición específica de este Convenio Colectivo o que envuelva la imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado cubierto por este Convenio se dilucidará o resolverá mediante el procedimiento que se detalla a continuación.

**Sección 1.** Cuando un empleado o grupo de empleados tenga una querrela o reclamación, tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito exponiendo brevemente en qué consiste la controversia y el o los Artículos del Convenio Colectivo que se entiendan pertinentes al caso. La

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2008. (Exhibit 1 Conjunto).

omisión de un Artículo o Artículos no afectará la tramitación de la querrela ni que estos puedan ser invocados posteriormente, por conducto del Delegado del Departamento y/o Delegado General, al Director del Departamento o Área en que labore el empleado.

El Director del Departamento o Área tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito su contestación. Previo a someter su contestación, el Director del Departamento o Área se reunirá con el empleado y el Delegado para discutir el asunto bajo su consideración.

**Sección 2.** Si la contestación del Director del Departamento o Área no fuera satisfactoria, o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, la Unión podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querrela por escrito ante el Director (a) de Recursos Humanos. Al recibo de tal comunicación el Director (a) de Recursos Humanos o su representante Autorizado citará al Delegado General y/o Delegado, al empleado querellante y al Representante de la Unión a una reunión para discutir la querrela. Esta reunión se celebrará dentro de los cinco (5) días laborables de haberse sometido ante la Oficina de Recurso Humanos. El Director (a) de Recursos Humanos o su Representante Autorizado tendrá diez (10) días laborables para notificar por escrito su decisión luego de celebrada la reunión.

**Sección 3.** Si la Contestación del Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado no fuera satisfactoria, o si éste no contesta dentro del término antes señalado, la Unión podrá someter ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de treinta (30) días luego que se reciba la contestación, o de haberse vencido el término del Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado para contestar.

**Sección 4.** Los procedimientos de arbitraje se conducirán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la medida que no conflijan con las disposiciones específicas de este Convenio.

**Sección 5.** El árbitro no podrá emitir alguna decisión que infrinja los derechos de la Compañía de administrar y dirigir sus operaciones o interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos queden expresamente limitados por el presente Convenio.

**Sección 6.** El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; un laudo emitido en violación de esta sección será nulo y sin efecto.

**Sección 7.** Si las partes se acogieren al procedimiento de arbitraje para resolver una querrela, el laudo que emita el árbitro será final, inapelable y obligatorio para ambas partes.

...

#### **ARTÍCULO XIX HORAS Y DÍAS NORMALES DE TRABAJO**

...

**Sección 3.** Los horarios de trabajo para los empleados de "field" serán según el tipo de trabajo que desempeñen y el horario de apertura de los casinos. En la fijación de dichos horarios, se observarán las siguientes normas:

- a. Recaudadores, Lectores y Técnicos de Máquinas de Conteo - se regirán por un itinerario mensual que deberá entregarse a cada empleado con por los menos quince (15) días de antelación al comienzo del mes en cuestión.
- b. El horario de los lectores y técnicos de máquinas de conteo será de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. con una hora para tomar alimentos.

...

#### **Sección 6. HORARIO E ITINERARIO DE RECAUDADORES**

- a. Aquellos empleados recaudadores contratados con anterioridad al 31 de octubre de 1992 serán asignados al itinerario mensual de trabajo asignado al 1ro de octubre de 1992.

- b. Aquellos empleados recaudadores contratados con posterioridad al 1ro de octubre de 1992 tendrán el itinerario mensual estipulado en la convocatoria mediante la cual fueron contratados.
- c. El horario de los recaudadores será de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. con media hora para tomar alimentos.
- d. La efectividad del itinerario y horario aquí estipulado para los recaudadores será el 1ro. de julio de 1993.
- e. Aquellos empleados recaudadores que sean contratados con posterioridad al 1ro. de julio de 1993 serán contratados para el itinerario que la Compañía entienda satisface las necesidades operacionales del servicio. [sic]
- f. Itinerario Recaudadores

Las partes acordaron continuar con el itinerario actual de trabajo de cinco (5) días de trabajo y dos (2) días libres hasta el tercer año del Convenio Colectivo. Al 1ero de noviembre de 2007, se comenzará el itinerario de cuatro (4) y dos (2) y se quedará un grupo de doce (12) recaudadores trabajando cinco (5) y dos (2) con sábado y domingo libres. El grupo actual de veinticinco (25) recaudadores que tienen sábado y domingo libres se congelará (red circle) y se irá reduciendo por renuncia o retiro y no será sustituidos. Se aclara que al 1ero de noviembre de 2007, este grupo debe reducirse a doce (12). [sic]

### **Sección 7. LECTORES**

El cambio relacionado con las funciones de los lectores esta contenido en la comunicación que le enviara el Lcdo. Angel Muñoz Noya al Lcdo. Jorge Farinacci de fecha 23 de noviembre del 2005. En adición a lo establecido en dicha comunicación, se aclara que existe un grupo de siete (7) de los lectores que continuarán disfrutando de sábado y domingo libres cuyo grupo se reducirá el 1ero de noviembre

de 2007 a cinco (5) empleados. Dicho grupo restante se mantendrá congelado (red cicle) y a medida de que se retiren o dejen de trabajar para la Compañía, no serán sustituidos. [sic]

**ARTÍCULO XXII**  
**DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TÉCNICOS DE**  
**MÁQUINAS DE CONTEO, RECAUDADORES Y**  
**LECTORES**

...

**Sección 2.** Los Técnicos de Máquinas de Conteo, Recaudadores y Lectores asignados a trabajar en casinos fuera del Área Metropolitana devengarán dietas y gastos para transportación independientemente del hecho de que los casinos constituyen “su sitio oficial del empleo”. Las dietas se devengarán, dependiendo del horario trabajado por el empleado durante cada jornada diaria, de conformidad con la siguiente tabla:

...

**ARTÍCULO XLV**  
**TAREA PROTEGIDA**

La Compañía no asignará poderes y funciones de supervisión ni ejecutivas a un empleado incluido dentro de la Unidad Apropriada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos o supervisores realicen deberes y funciones de puestos incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en caso de emergencia comprobada o cuando no haya empleados de la Unidad capacitados y disponibles para hacer el trabajo. La Compañía notificará a la Unión inmediatamente la emergencia o la no disponibilidad de empleados unionados capacitados.

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

Toda vez que concurrimos con lo expresado por el asesor legal del Patrono en su alegato escrito, respecto al trasfondo de la querella, citamos textualmente el mismo, a saber:<sup>3</sup>

...

Durante el año 2005, como parte del proceso de negociación colectiva, la Unión y la CTPR [Compañía de Turismo de Puerto Rico] acordaron eliminar la posición de lector y paulatinamente de Asistente de Recaudo. (Ver Art. XIX, Sección 6 del Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto; Exhibit 2 Conjunto, Exhibit 13 CTPR y Exhibit 6 de la Unión). La eliminación de la posición de lector estuvo motivada por un proceso de mecanización de procesos implantado en todos los casinos de Puerto Rico. Con anterioridad a este proceso, la función del lector se circunscribía a recopilar información que las máquinas tragamonedas de distintos casinos en P.R. proveían sobre los premios adjudicados y el efectivo recaudado. Dicha información era recopilada y transmitida a través de los lectores a la CTPR. Mediante la mecanización de los procesos, no era necesario realizar las lecturas de información que generalmente los lectores realizaban diariamente como parte de sus funciones a través de los casinos de toda la isla. Con la implantación del nuevo sistema, la información sería transferida electrónicamente directamente de los casinos a la CTPR.

Como resultado del proceso de negociación para eliminar la posición y funciones de los lectores, se creó la posición de Asistente de Recaudo y se reclasificó a los lectores en dicha posición. Mediante carta fechada 23 de noviembre de 2005 de la CTPR dirigida a la Unión, se estableció las funciones que los empleados que se desempeñaban anteriormente como lectores estarían desempeñando. (Ver Exhibit 2 Conjunto). Según la carta, las funciones de los Asistentes de Recaudo serían las siguientes:

---

<sup>3</sup> Alegato del Patrono, páginas 3 y 4. Nota al calce omitida

- a. Preparar y cumplimentar la información requerida por la hoja denominada "Income Summary."
- b. Sacar informes de las lecturas de los metros del sistema de ordenadores.
- c. Verificar los premios mayores de \$2,500 confirmando que todo este correcto y los documentos pertinentes se hayan cumplimentado. Este incluye los "links" progresivos.
- d. Asegurarse que cuando entre al cuarto de conteo, esté disponible y lista toda la documentación requerida.
- e. Operará y verificará que la computadora conectada a la máquina de contar efectivo funcione efectivamente.
- f. Transportará o entrará al sistema toda la información recopilada.
- g. Entregará la información al Supervisor quién verificará la misma.
- h. Se reunirá con el Supervisor para que éste certifique la información recopilada.
- i. Realizará otras funciones afines que requiera el proceso de recaudo.
- j. En aquellos casinos en los cuales no se haya instalado el nuevo sistema mecanizado, continuará realizando las labores que actualmente realiza como lectores. Id.

Algunas de las funciones delegadas a los empleados que se desempeñaban como lectores, estaban originalmente asignadas a los Oficiales de Recaudo, quienes pasaron a ser Supervisores de Recaudo manteniendo a su vez, las mismas funciones. (Ver Exhibit 15 del Patrono).

La carta del 23 de noviembre de 2005 también expresó que los empleados que desempeñaban como lectores pasarían a estar bajo la supervisión de un Supervisor de Recaudaciones y que el itinerario de éstos sería el que se

utilizaba para los recaudadores. Id. El Convenio Colectivo pactado entre las partes también contempló que al momento de la negociación del Convenio habían 7 lectores y efectivo al 1 de noviembre de 2007 se reducirían a 5, los cuales no serían sustituidos a medida que fueran retirándose. (Ver Exhibit 1 Conjunto). Por lo tanto, con el retiro de los Asistentes de Recaudo, se eliminaría a su vez dicha posición.

Con fecha del 23 de febrero de 2006, la CTPR y la Unión firmaron una Carta Acuerdo que recogió lo establecido en la Carta del 23 de noviembre de 2005 y asignó a los empleados el título de Asistentes de Recaudo. (Ver Exhibit 1 Conjunto y Exhibit 6 de la Unión). Aceptada dicha Carta Acuerdo por la Unión, se hizo formar parte del Convenio Colectivo pactado entre la CTPR y la Unión.

...

No obstante lo anterior, el 12 de octubre de 2007 la Unión radicó ante el Patrono el Formulario de Querella en su primer paso, en representación de los "Lectores y/o Asistentes de Recaudo", alegando la "eliminación de viajes a la isla". El 25 de octubre de 2007, el Sr. Alberto Villafañe, gerente interino de la División de Juegos de Azar, respondió la querella presentada por la Unión, indicando que los viajes se habían eliminado, ya que las lecturas se estaban efectuando de forma mecanizada. El 9 de noviembre de 2007, la Unión radicó el segundo paso de la querella manteniendo su posición. Así las cosas, el 14 de noviembre de 2007, la Sra. Nirlia de Jesús, directora de la Oficina de Desarrollo para Capital Humano, respondió a la querella radicada en el segundo paso y citó una reunión, a celebrarse el 28 de noviembre de 2007, para discutir la misma.

Finalmente, el 19 de febrero de 2008, la Unión radicó su querella ante el Foro de Arbitraje.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo o no, al eliminar los viajes que realizaban los Asistentes de Recaudo a los diferentes casinos fuera del área metropolitana. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista, el Patrono planteó que la querella no era arbitrable procesalmente. Por tal razón, debemos resolver en, primera instancia, si la querella es arbitrable o no.

### **SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión había incumplido con las disposiciones del Artículo XII, supra, al exceder los términos dispuestos en el mismo para radicar la querella. Primeramente, sostuvo que la eliminación de los viajes se efectuó en algún momento entre enero y marzo de 2007; esto según las declaraciones del Sr. Ricardo Rosselló; y no fue hasta el 19 de octubre de 2007 que la Unión radicó el primer paso de la querella. También alegó que la Unión había incumplido con el término de treinta (30) días dispuesto en el Convenio Colectivo para radicar el caso en el Foro de Arbitraje, ya que la reunión entre la directora de Recursos Humanos y los representantes de la Unión se había celebrado el 28 de noviembre de 2007 y no fue hasta el 19 de febrero de 2008 que se radicó el caso en el Foro de Arbitraje.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable procesalmente. Sostuvo que la misma se radicó tan pronto los querellantes advinieron en conocimiento de que se habían eliminado los viajes. Respecto a la radicación del caso en el Foro de Arbitraje, sostuvo que la reunión del Comité de Ajuste no se celebró el 28 de noviembre

de 2007, sino el 5 de febrero de 2008. A esos efectos, presentó en evidencia<sup>4</sup> la carta que le envió la Sra. Nirlia De Jesús González, directora de Recursos Humanos, a la Sra. Luz D. Pérez Ríos, representante de la Unión, confirmando la reunión en la que se discutieron varios asuntos, entre ellos, la presente querrella. Alegó que el caso se radicó en el Foro de Arbitraje dentro del término de treinta (30) días dispuesto en el Convenio Colectivo, a partir de la fecha en que se celebró la reunión entre el comité de ajuste el 5 de febrero de 2008.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En el campo de arbitraje obrero patronal la regla reconocida por los árbitros respecto al peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa del asunto en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su alegación.

En este caso el Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, por lo que éste venía obligado a producir prueba clara y convincente que demostrara su alegación. Primeramente, el Patrono alegó que la Unión había excedido el término de diez (10) días dispuesto en el Artículo XII, Sección 1, supra. A esos efectos, presentó el testimonio del Sr. Ricardo Rosselló, quien declaró que la eliminación de viajes a los Asistentes de Recaudo se había dado en algún momento entre enero y marzo de 2007 y que la querrella se había radicado por primera vez el 19 de octubre de 2007. No obstante, a preguntas del asesor legal de la Unión, éste declaró que la información respecto a la fecha en que alegadamente se eliminaron los viajes la obtuvo luego de

---

<sup>4</sup> Exhibit 1 de la Unión.

reunirse con la Sra. Nirlia De Jesús, ya que durante esa fecha el no trabajaba en la oficina de Recursos Humanos. Ante esta alegación del Patrono, debemos señalar que éste en su respuesta al Primer Paso de la querrella, en ningún momento planteó que la misma estaba prescrita, sino que continuó discutiendo los méritos de la misma bajo el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo. Sobre ese aspecto, somos de opinión de que las alegaciones, defensas y hechos que dan lugar a la querrella deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios. Concurrimos con las expresiones del Árbitro José M. Davis, quién expresó en el caso A-1505-79 (1979) lo siguiente:

“No debe usarse en Foro de Arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes”.

Por otra parte, el Patrono también alegó que la Unión había excedido el término de treinta (30) días dispuesto en el mencionado Artículo XII, Sección 3, supra. Según el testimonio del señor Rosselló, la reunión entre la directora de Recursos Humanos y los representantes de la Unión se llevó a cabo el 28 de noviembre de 2007, y no fue hasta el 19 de febrero de 2008 que la Unión radicó su caso en arbitraje. Sin embargo, la Unión presentó evidencia que demostró que dicha reunión se celebró el 5 de febrero de 2008. Ante dicha carta, el señor Rosselló declaró que la reunión del 5 de febrero de 2008 fue una segunda reunión; sin embargo, el Patrono no pudo evidenciar que, efectivamente, las partes se reunieron a discutir la querrella el 28 de noviembre de 2007.

Consideramos que en este caso el Patrono no cumplió con el peso de la prueba, por tal razón, ante la ausencia de prueba clara y convincente respecto al planteamiento de arbitrabilidad presentado por éste, concluimos que la querella es arbitrable. De hecho, la norma arbitral establece que en caso de dudas sobre la arbitrabilidad de una querella, se favorece la opción que contribuya a permitir la arbitrabilidad de la misma.<sup>5</sup>

### **SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA**

La Unión alegó que el Patrono había incurrido en violación del Convenio Colectivo al eliminar los viajes que realizaban los Asistentes de Recaudo a los distintos casinos ubicados fuera del área metropolitana. Para sustentar su alegación presentó el testimonio de la Sra. Elizabeth Burgos Rodríguez, quien se desempeña como Asistente de Recaudo. La señora Burgos Rodríguez declaró, en síntesis, que le habían eliminado los viajes a los casinos fuera del área metropolitana y que la función de leer el informe de las máquinas tragamonedas en dichos casinos la estaban realizando los supervisores; lo cual constituía una invasión de taller.<sup>6</sup>

El Patrono, por su parte, alegó que no había incurrido en violación alguna, ya que los viajes se habían eliminado debido a la mecanización de los procesos de lectura de las máquinas tragamonedas. Sostuvo que dicha lectura se estaba haciendo electrónicamente, por lo que no era necesaria la intervención de los Asistentes de Recaudo en los casinos. Finalmente, sostuvo que el Convenio Colectivo no contenía ninguna disposición que obligara al Patrono a garantizar los viajes.

---

<sup>5</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, Fifth Ed., 1997, page 308.

<sup>6</sup> La reclamación sobre invasión de taller está contemplada en el caso A-08-1919, por lo que habremos de S discutir la misma en dicho caso.

Aquilatada la prueba presentada, determinamos que al Patrono le asiste la razón. De un análisis integral de las disposiciones del Convenio Colectivo no surge que el Patrono tenga la obligación de garantizarle a los asistentes de Recaudo la realización de viajes. A esos efectos, lo que dispone el Convenio Colectivo en el Artículo XXI, - Dietas y Millaje - es que el Patrono le reembolsará a los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo los gastos de alimento y alojamiento en que incurran cuando sean requeridos a trabajar fuera del sitio oficial de empleo.

De la prueba admitida se desprende que el Patrono efectuó una serie de cambios y se llevaron a cabo procesos de mecanización para agilizar las labores. De hecho, las partes negociaron una serie de aspectos entre los cuales se encontraban los cambios que sufrió la clasificación de los Lectores que, eventualmente, pasaron a ser Asistentes de Recaudo. A raíz de dichos cambios, el Patrono determinó que no era necesario enviar a los Asistentes de Recaudo a los casinos fuera del área metropolitana.

Finalmente, es preciso establecer que conforme a las disposiciones del Artículo III del Convenio Colectivo, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, la Unión reconoció que el derecho de administración de la Agencia, así como el de dirigir a los empleados le corresponde al Patrono. Estos derechos de administración incluyen, entre otros: “el derecho de planificar, programar, dirigir y continuar operaciones, hacer estudios e introducir nuevos métodos y facilidades de operación ...”.

Por tal razón, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje.

**DECISIÓN**

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Convenio Colectivo al eliminar los viajes de los Asistentes de Recaudo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de junio de 2010.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 24 de junio de 2010 y copia remitida

por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207  
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDO LUIS E. PALOU Balsa  
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC  
PO BOX 195287  
SAN JUAN PR 00919-5287

SRA NIRLIA DE JESÚS  
DIRECTORA INTERINA  
COMPAÑÍA DE TURISMO  
PO BOX 9023960  
SAN JUAN PR 00902-3960

SR ALEXIS RODRÍGUEZ  
PRESIDENTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR LEONEL MORALES APONTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III