

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
(Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS  
EXENTOS NO DOCENTES DE LA  
U.P.R.  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-15-2616<sup>1</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el jueves, 12 de febrero de 2015 a las 8:30 a.m.

Al inicio de los procedimientos de la vista de arbitraje, los asesores legales y portavoces de las partes le manifestaron a este árbitro suscribiente que iban a someter el caso de autos mediante la presentación de sus respectivos alegatos escritos de derecho

---

<sup>1</sup> Número de caso administrativo para efectos de la arbitrabilidad sustantiva.

relacionados con el aspecto de la arbitrabilidad sustantiva de la querella del caso de autos.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 27 de marzo de 2015 fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos de derecho en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Universidad de Puerto Rico, en adelante denominada la "Universidad" o la U.P.R." o el Patrono comparecieron el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz, y la Sra. la Erika Díaz, Directora de Recursos Humanos.

Por la H.E.E.N.D de la U.P.R. o la Unión comparecieron la Lcda. Myrna L. Cátala Colón, asesora legal y portavoz, el Sr. José Torres, Presidente, la Sra. Kristi Capeta, Vicepresidenta, Ana Milagros Santiago, el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, el Sr. Daniel Marten, el Sr. Jonathan Berríos y la Sra. Alice Morales.

## II. SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para su resolución final el siguiente Acuerdo de Sumisión:

Determinar conforme a derecho, si la querella presentada por la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico es o no arbitrable sustantivamente. De no serlo, que se desestime la querella, y de serlo que se señale el caso en los méritos.

### III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 - Conjunto

Convenio Colectivo vigente entre las partes del 2014 al 2017.

2. Exhibit Núm. 2 - Conjunto

Convenio Colectivo del 2011 al 2014.

3. Exhibit Núm. 3 - Conjunto

Estipulación privada del 1 de octubre de 2014, entre las partes y firmada por los representantes autorizados de ambas partes.

### IV. BREVE RELACIÓN DE HECHOS

Mediante estipulación privada entre las partes, otorgada y firmada el 1 de octubre de 2014 las partes acordaron lo siguiente:

“Mediante la presente Estipulación la U.P.R. se compromete a que durante el término de convenio colectivo 2014-2017 firmado con la HEEND, no se concederán en todos los ámbitos económicos de los convenios con otras organizaciones sindicales, un beneficio mayor a los seiscientos setenta y cinco dólares (\$675.00) otorgados a la HEEND. Además, se compromete a que en el primer año de la vigencia del convenio a estas organizaciones no se le otorgará un beneficio mayor de setenta y cinco dólares (\$75.00).”

El 21 de enero de 2015 la HEEND radicó ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud para Designación o Selección de Árbitros donde en dicha Solicitud describió la controversia de la siguiente manera:

“La Universidad de Puerto Rico violó la Estipulación Privada firmada por las partes y representantes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el pasado 1 de octubre de 2014”.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alega y expone en síntesis que la controversia objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente ya que no está relacionada con la interpretación de una o más disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo y que por el contrario está relacionada con la interpretación sobre el alegado incumplimiento con una cláusula de una estipulación privada entre las partes que no forma parte de ninguno de los convenios colectivos que se admitieron en evidencia como Exhibits Conjuntos Núm. 1 y 2 y que consecuentemente la querella no es susceptible de ser tramitada bajo el procedimiento de querellas de Convenio Colectivo.

Expone el Patrono que lo que se pretende en la querella radicada no es si la U.P.R. violó alguna disposición de Convenio Colectivo sino si durante la vigencia del mismo violó la estipulación, la cual según el Patrono alega no forma parte del Convenio Colectivo.

Señala finalmente el Patrono que la querella de autos no está incluida en la definición de querella que puede ser tramitada en el procedimiento de quejas y agravios establecido, cuyo último paso es el Foro Arbitral y que por lo tanto, debe ser desestimada por no ser sustantivamente arbitrable la misma.

Por su parte la HEEND expone y alega que la querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente.

Que el Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo suscrito por las partes incluye una definición de "querrela" amplia que no limita las materias arbitrables a las controversias que surgen de la violación o interpretación de una disposición incluida en el Convenio Colectivo. Que del análisis de la definición acordada por las partes, surge expresamente que debe entenderse por querrela cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación basada en alguna acción o inacción de la UPR, relacionada con alguna disposición del Convenio Colectivo.

Alega además la Unión que ante el hecho de que la Estipulación Privada fue suscrita durante la negociación del Artículo 33 del Convenio Colectivo, con el fin de establecer condiciones adicionales a lo dispuesto en dicho Artículo, es razonable concluir que una controversia surgida por violación a lo acordado en ésta, es arbitrable sustantivamente porque está intrínsecamente relacionada con una disposición del Convenio Colectivo.

Nos solicita finalmente la Unión que determinemos que la querrela es arbitrable sustantivamente y se señale una vista de arbitraje para evaluar la controversia entre las partes.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón a la Unión y no a la U.P.R. y que la querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que según ha sido establecido por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico “[e]n Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero-patronal. Se entiende que el arbitraje es el medio menos técnico, más flexible, menos oneroso y, por lo tanto, más apropiado para la resolución de las controversias que emanan de la relación laboral”, véase el caso de Departamento de Educación v. Ricardo Díaz Maldonado, 183 D.P.R. 315 (2011), citando a C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 D.P.R. 443, 448-449 (2007). Véanse, además, los casos de: HIETEL v. P.R.TC, 182 D.P.R. 451 (2011); S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera, 179 D.P.R. 359, 368 (2010); U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., 168 D.P.R. 674, 682 (2006); Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673, 682 (1998); y Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993).

En el ámbito laboral, “el concepto de arbitrabilidad se refiere al “derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro” así como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho”. U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., 168 D.P.R. 674 ((2006), citando al Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, el arbitraje obrero-patronal, Forum, 2000, Primera Edición, sec. 7.1, pág. 377. Mientras que la arbitrabilidad procesal se trata de si el agravio está maduro para arbitraje, según lo establecido en el

procedimiento pactado contractualmente, la arbitrabilidad sustantiva “se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o un agravio en particular”. *Id.* Entre otras instancias, la arbitrabilidad sustantiva se plantea cuando una de las partes entiende que la controversia ante el árbitro no está “cubierta” por el convenio colectivo o cuando entiende que el procedimiento de querellas del mismo o el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje le impide al árbitro resolver la controversia.

De conformidad con lo anterior, para determinar si una controversia es arbitrable sustantivamente es necesario que se analice lo que las partes han definido en el convenio colectivo como las materias arbitrables o cómo se ha definido lo que constituye una querella. “Como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro de los parámetros establecidos para que se dilucide en arbitraje”. Así surge del Laudo de Arbitraje emitido en el caso United Parcel Service, Inc. v. Unión de Tronquistas, casos núm. A-05-2578 y A-09-2034, del 15 de abril de 2009, de donde surge, además, lo siguiente:

[...] el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha pronunciado a favor de declarar arbitrable la disputa entre las partes, si éstas acordaron una definición amplia de la querella en el convenio colectivo, *Ceferino Pérez vs. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 D.P.R. 118. Del mismo modo, en *United Steelworks of América vs.*

Warrior & Gulf Navigation Co, 363 US 574, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América expresó lo siguiente:

An order to arbitrate a particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible to an interpretation that covers the asserted dispute. Doubts should be resolve in favor of coverage. (Énfasis nuestro)

En el caso Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963), citado en el laudo antes mencionado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico indicó que “[...] las manifestaciones legislativas, la jurisprudencia y los estudiosos de la materia favorecen que se le dé el mayor libre juego posible a los procedimientos de querellas y arbitraje acordado por las partes, sin más limitaciones que las que las leyes y las propias partes impongan”.

En el caso de Sartorius Stedium Puerto Rico Inc. y Sindicato Puertorriqueño De Trabajadores, A-09-1970, del 19 de febrero de 2009, se señaló lo siguiente:

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la arbitrabilidad o no arbitrabilidad se decide a favor de la arbitrabilidad. Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en

manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase Bird Construction Corp. vs. AEE, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a AT&T Technologies, Inc. vs. Communications Workers, 475 US 643, 650 (1985). (Énfasis nuestro)

Entendemos que es pertinente destacar lo señalado en el laudo de arbitraje emitido en el caso de Telemundo de Puerto Rico v. UPAGRA, Casos A-11-3226 y A-09-2015, del 21 de junio de 2011. En ese caso, el Patrono alegó que la controversia no era arbitrable en los méritos porque estaba relacionada a un contrato privado de exclusividad que no formaba parte del Convenio Colectivo, y se resolvió que por estar la controversia relacionada a un artículo del Convenio Colectivo, la misma estaba enmarcada dentro de la definición de querella, disputas, quejas o agravios relacionados a la interpretación del convenio.

De conformidad con lo antes expresado, entendemos que para determinar si la querella de autos es arbitrable sustantivamente es indispensable evaluar lo pactado entre la HEEND y la UPR en el Procedimiento de Querellas, Artículo 106 del Convenio Colectivo. Surge del mismo, lo siguiente:

Se entiende por querella cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga uno o más empleados de la unidad apropiada que esté basada en alguna acción o inacción por parte del

personal autorizado de la administración universitaria, relacionada con la interpretación de una o más de las disposiciones contenidas en estas Reglas, o cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga un empleado sobre medidas disciplinarias. (Énfasis nuestro)

Como se puede apreciar, la definición incluida en el Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo es una amplia en donde no se limita la presentación de una querella a la violación o interpretación de una disposición incluida en el Convenio Colectivo, sino una que incluye cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia, o reclamación basada en alguna acción o inacción de la administración universitaria, relacionada con alguna disposición del Convenio Colectivo.

Debemos señalar que durante el proceso de negociación colectiva del último convenio firmado por las partes se acordaron unas bonificaciones para los miembros de la HEEND que fueron incluidas, tanto en el Artículo 33 del Fondo Especial como en la Estipulación Privada suscrita para establecer condiciones adicionales a lo dispuesto en dicho Artículo. Ante esta realidad, una controversia que, como se le notificó a la UPR está relacionada con las bonificaciones aplicables a los empleados universitarios, incluidas en el Artículo 33 del Fondo Especial para los miembros de la HEEND y en la Estipulación firmada por las partes, es sin dudas arbitrable sustantivamente.

Es menester señalar que existe entre las partes un Convenio Colectivo que incluye un Procedimiento de Querellas mediante el cual se seleccionó el arbitraje como el mecanismo para resolver las disputas obrero-patronales entre las partes. Ante esa

realidad, en ausencia de disposición en contrario, debe presumirse arbitrable sustantivamente la Estipulación Privada firmada durante la negociación colectiva, pues está relacionada a un Artículo de Convenio Colectivo.

De conformidad con lo anterior resolvemos que la querella presentada por la Unión ante este Foro de Arbitraje es arbitrable sustantivamente.

El procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo suscrito por las partes incluye una definición de "querella" amplia que no limita las materias arbitrables a las controversias que surgen de la violación o interpretación de una disposición incluida en el Convenio Colectivo. Del análisis de la definición acordada por las partes, surge expresamente que debe entenderse por querella cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia, o reclamación basada en alguna acción o inacción de la UPR, relacionada con alguna disposición del Convenio Colectivo.

Basado en lo anterior y ante el hecho de que la Estipulación Privada fue suscrita durante la negociación del Artículo 33 del Convenio Colectivo, con el fin de establecer condiciones adicionales a lo dispuesto en dicho Artículo, concluimos que una controversia surgida por violación a lo acordado en ésta, es arbitrable sustantivamente porque está intrínsecamente relacionada con una disposición del Convenio.

A tenor con lo anteriormente señalado resolvemos que la querella objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente.

En virtud de lo anterior emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querrela presentada por la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico es arbitrable sustantivamente.

Se cita a las partes a comparecer el día, a la hora y el lugar que aparecen a continuación para la continuación de los procedimientos y para verse el caso en sus méritos.

DÍA: MIÉRCOLES, 20 DE MAYO DE 2015

CASO NÚM. A-15-1556

HORA: 8:30 A.M.

LUGAR: DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
505 AVE MUÑOZ RIVERA, PISO 7  
HATO REY, PR 00919

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de abril de 2015.

  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 10 de abril de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ J TORRES ROSARIO  
PRESIDENTE  
HERMANDAD DE EMPLS EXENTOS  
NO DOCENTES UPR  
PO BOX 360334  
SAN JUAN PR 00936

DR URAYOÁN WALKER RAMOS  
PRESIDENTE  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
PO BOX 364984  
SAN JUAN PR 00936

LCDA MYRNA CATALÁ  
HERMANDAD DE EMPLS EXENTOS  
NO DOCENTES UPR  
PO BOX 360334  
SAN JUAN PR 00936

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA