

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS
DEL ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO RICO

PETICIONARIO

v.

UNIÓN INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA DE
AUTOMÓVILES,
AEROSPAICIO E
IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS

RECURRIDO

KLCE202000273

Certiorari
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Sobre:
Revisión de Laudo de
Arbitraje

Caso Núm.
SJ2019CV07617

Panel integrado por su presidente, la Juez Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2020.

El 11 de marzo de 2020 comparece ante nos la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA o peticionaria) para solicitar la revocación de la Sentencia dictada el 11 de febrero de 2020¹ por el Tribunal de Primera Instancia de San Juan (TPI). Allí, se confirma un laudo de arbitraje emitido por el Negociado de Negociación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (NCA).

Por los fundamentos que se exponen a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos el dictamen recurrido. Veamos los fundamentos.

-I-

Durante el año 2009 la Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacio e Implementos Agrícolas

¹ Notificada el mismo día, ver Apéndice Peticionario, págs. 481-483.

(UIT o recurrido), presentó tres querellas en contra de AEELA². En ellas alegó que AEELA cubría puestos unionados vacantes con empelados gerenciales bajo el subterfugio de que eran puestos nuevos con deberes diferentes. El 7 de enero de 2015 estas querellas se consolidaron pues planteaban controversias similares³.

Así las cosas, el 20 de junio de 2017 se celebró la vista de arbitraje⁴ ante el árbitro, Ángel Tanco Galíndez (árbitro Tanco Galíndez). En ella se admitió como evidencia el Convenio Colectivo suscrito entre las partes de epígrafe⁵ y las descripciones de los siguientes puestos: Secretaria del Depto. de Tarjetas de crédito⁶; Secretaria III⁷; Administradora de Sistema de Oficina I⁸; Administradora de Sistema de Oficina II⁹; y Administradora de Sistema de Oficina Ejecutiva I¹⁰. Además, testificaron la Sra. Mayra Muñoz Delgado, presidenta de la UIT y la Sra. Edith N. Lúgaro Figueroa, Gerente de Recursos Humanos de AEELA.

Como no hubo acuerdo de sumisión, las partes presentaron sus respectivos proyectos. El proyecto de sumisión de la UIT leía como sigue:

Que el Honorable Arbitro determine si el patrono violó o no el Convenio Colectivo entre las partes al utilizar personal excluido de la Unidad Apropiada para realizar el trabajo y labores propias de un puesto dentro de la unidad. De determinarse que el Patrono violó el Convenio Colectivo que determine apropiado incluyendo sin que sea una limitación, postear las vacantes de los puestos de la Unidad Apropiada, cesar y desistir inmediatamente de utilizar personal excluido de la Unidad Apropiada para realizar las labores de la Unidad Apropiada y pagar retroactivamente las cuotas correspondientes a los puestos de la Unidad Apropiada que han sido ocupados ilegalmente.

Por su parte, los proyectos de sumisión de AEELA fueron:

A. A-09-2549

² Apéndice Peticionario, págs. 246-248.

³ Id., pág. 249.

⁴ Id., págs. 42-245.

⁵ Id., págs. 253-389.

⁶ Id. págs. 390-391.

⁷ Id. págs. 392-393.

⁸ Id., págs. 394-399.

⁹ Id., págs. 400-405.

¹⁰ Id., págs. 406-409.

Determinar si la Administradora de Oficinas adscrito al Departamento de Tarjetas de Crédito es empleada confidencial excluida de la Unidad Apropriada.

B. A-09-2775

Determinar si la Administradora de Oficinas del Departamento de Sistema de Información es empleada confidencial excluida de la Unidad Apropriada.

C. A-15-1236

Determinar si la Administradora de Oficinas del Departamento de Infraestructura y Seguridad es empleada confidencial excluida de la Unidad Apropriada.

Tras evaluar los proyectos de sumisión, el Arbitro Tanco Galíndez resolvió que la controversia a dilucidarse era:

Determinar si el patrono violó o no el Convenio Colectivo entre las partes las partes al utilizar personal excluido de la unidad Apropriada para realizar el trabajo y labores propias de un puesto de la unidad.

De determinar en la afirmativa, ordenar el cese y desista de dicha conducta y ordenar al Patrono a postear las vacantes de los puestos de la Unidad Apropriada, y pagar retroactivamente las cuotas correspondientes a los puestos de la Unidad Apropriada que han sido ocupados ilegalmente.

Entre las determinaciones de hechos consignadas por el Arbitro Tanco Galíndez están:

[...]

9. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina no está incluido dentro de los puestos excluidos de la unidad apropiada en el Artículo 3 del Convenio Colectivo.

[...]

15. Los puestos de Administradora de Sistema de Oficina I, Administradora de Sistema de Oficina II y Administradora de Sistema Ejecutiva I realizan en esencia las mismas funciones que el puesto de Secretaria III.

[...]

Luego de discutir el derecho aplicable, y aplicarlo a los hechos, el Arbitro Tanco Galíndez emitió un laudo a favor de la UIT, pues entendió que AEELA había violado el Convenio Colectivo al utilizar personal excluido de la Unidad Apropriada para realizar labores propias de un puesto de dicha Unidad. En cuanto a este particular,

el Arbitro Tanco Galíndez explicó que AEELA no pudo demostrar que los referidos puestos manejaban información confidencial¹¹.

Insatisfecho, el 19 de julio de 2019 AEELA presentó una Petición de Revisión de Laudo¹² ante el TPI. En esta, AEELA arguyó que el Arbitro Tanco Galíndez cometió los siguientes errores:

Primer Señalamiento de Error: Erró el Honorable Arbitro, extralimitándose de sus funciones y actuando de forma ultra vires, al concluir que el Negociado de Conciliación y Arbitraje tenía jurisdicción y competencia para adjudicar la Querella de epígrafe y otorgar los remedios solicitados.

Segundo Señalamiento de Error: Erró el Honorable Arbitro al determinar, contrario a derecho, que la creación del puesto de Administrador(a) de Oficina constituye una invasión de funciones pertenecientes a la unidad apropiada.

Tercer Señalamiento de Error: Erró el Honorable Arbitro al decretar, contrario a derecho, que la presente reclamación era arbitrable sustantivamente.

Cuarto Señalamiento de Error: Erró el Honorable Arbitro al concluir que la Compañía renunció a la defensa de Arbitrabilidad Sustantiva.

Quinto Señalamiento de Error: Erró el Honorable Arbitro al determinar, contrario a derecho, que las funciones del Administrador(a) de Sistema de Oficina son similares o parecidas a las labores del puesto de Secretaria III pertenecientes a la unidad apropiada.

En esencia, AEELA sostuvo que el Negociado de Consolación y Arbitraje del Departamento del Trabajo (NCA) no tenía jurisdicción sobre la materia, pues la reclamación de las querellas presentadas por la UIT no era una invasión de funciones, sino una clarificación de la Unidad Apropiada por lo que le correspondía resolver el asunto a la Junta de Relaciones del Trabajo. De otra parte, alegó que la controversia no era arbitrable dado que versaba sobre la decisión de AEELA de no cubrir los puestos vacantes de Secretaria III y conforme al Convenio Colectivo, dicho asunto no podía ser objeto de una querella.

A su vez, AEELA discutió que el puesto de Administrador de Oficina tiene deberes muy diferentes al puesto de Secretaria III,

¹¹ Id., págs. 426-444.

¹² Id., págs. 1-30.

como por ejemplo, el alto grado de confidencialidad requerido y que los referidos puestos ejercían un mayor grado de iniciativa y criterio. En fin, sostuvo que dichos puestos no eran similares a los de Secretaria III y por tanto, no invadían funciones de la Unidad Apropiaada.

Por su parte, UIF presentó su alegato en oposición¹³ y arguyó que a través del Convenio Colectivo ambas partes le otorgaron al NCA la autoridad para resolver el asunto de invasión de funciones. Así, alegó que la acción de AEELA, de crear un puesto el cual realizaba acciones similares y propias de un empleado de la Unidad Apropiaada, estaba invadiendo labores de dicha Unidad. También indicó que la controversia era arbitrable por dos razones: AEELA no levantó dicho asunto en los proyectos de sumisión, así renunciando a esa defensa; y porque la medula de la querella era la invasión de funciones de un puesto de la Unidad Apropiaada, asunto que sí era arbitrable de acuerdo al Convenio Colectivo. Finalmente, adujo que AEELA trajo errores de apreciación de la prueba, los cuales no debían ser atendido por un foro revisor.

Tras la presentación de la réplica¹⁴ y dúplica¹⁵, el TPI emitió una Sentencia¹⁶ en la que declaró *No Ha Lugar* la revisión del laudo. En síntesis, entendió que el Arbitro Tanco Galíndez actuó correctamente.

Aún inconforme, el 11 de marzo de 2020, AEELA presentó una petición de Certiorari ante nosotros y consignó los siguientes errores:

Primer Señalamiento de Error: Erró el Arbitro, extralimitándose de sus funciones y actuando de forma ultra vires, al concluir que el Negociado de Conciliación y Arbitraje tenía jurisdicción y competencia para adjudicar la Querella de epígrafe.

¹³ Id., págs. 445-460.

¹⁴ Id., págs. 461-472.

¹⁵ Id., págs. 473-480.

¹⁶ Id., págs. 481-497.

Segundo Señalamiento de Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, así como Arbitro al determinar, contrario a derecho, que la creación del puesto de Administrador(a) de Oficina constituye una invasión de funciones pertenecientes a la unidad apropiada.

Tercer Señalamiento de Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, así como Arbitro al decretar, contrario a derecho, que la presente reclamación era arbitrable sustantivamente.

Cuarto Señalamiento de Error: Erró el Arbitro al concluir que la Compañía renunció a la defensa de Arbitrabilidad Sustantiva.

Quinto Señalamiento de Error: el Tribunal de Primera Instancia, así como el Arbitro, al quebrantar el debido proceso de ley y estimar probadas determinaciones de hechos que descansan en un testimonio de un testigo sin propio ni personal conocimiento.

Sexto Señalamiento de Error: Erró el Arbitro al determinar, contrario a derecho, que las funciones del Administrador(a) de Sistema de Oficina son similares o parecidas a las labores del puesto de Secretaria III pertenecientes a la unidad apropiada.

En esencia, AEELA trajo los mismos argumentos que esbozó en la Petición de Revisión de Laudo presentada ante el TPI.

A su vez, el 28 de julio de 2020 la UIF presentó su oposición a la expedición del auto de *certiorari*. En su escrito, la UIF se limitó a discutir la Regla 52.1 de Procedimiento Civil¹⁷ y la Regla 40 de nuestro reglamento¹⁸.

-II-

-A-

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico¹⁹, establece la política pública del gobierno de Puerto Rico en cuanto a las relaciones obrero-patronales y la celebración de convenios colectivos. De esta manera, la precitada ley resalta la consecución de la "*[p]az industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva*" como su fin principal²⁰. Instituye, además, a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto

¹⁷ 32 LPRA, Ap. V.

¹⁸ 4 LRA Ap. XXII-B.

¹⁹ Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, 29 LPRA sec. 61 et seq.

²⁰ 29 LPRA sec. 62(2).

Rico como el organismo capacitado para velar por su cumplimiento²¹. Con miras a asegurar una negociación colectiva efectiva, la Ley faculta a la Junta de Relaciones del Trabajo a determinar y certificar la unidad apropiada para la negociación colectiva²².

La unidad apropiada es el conjunto de empleos o puestos de características e intereses similares, agrupados para la negociación colectiva de términos y condiciones de empleo o para elegir al representante a tales efectos²³. Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que en casos ordinarios de representación la determinación de una unidad apropiada es una cuestión de la exclusiva jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo²⁴. Así, la Junta de Relaciones del Trabajo se ha mantenido como el organismo con jurisdicción exclusiva para dictámenes sobre la clarificación de unidad apropiada²⁵. Inclusive, el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo se queda fuera de este tipo de controversias en virtud de su propio reglamento, el cual dispone que *"[e]l servicio de arbitraje se ofrecerá para resolver controversias reales, no hipotéticas. Este servicio no se ofrecerá para resolver controversias que envuelvan la clarificación o determinación de unidades de negociación colectiva"*²⁶.

Ahora bien, ocurre una invasión a la unidad apropiada cuando se asignan trabajos de la unidad fuera de ésta²⁷. Ello sucede específicamente cuando un empleado no unionado realiza funciones correspondientes a un miembro de la unidad contratante²⁸. La investigación sobre si ha ocurrido la invasión referida no va dirigida

²¹ 29 LPRC secs. 64 – 64a. (2-3).

²² 29 LPRC sec.66(2).

²³ *AEE v. UTIER*, 170 DPR 564, 571 (2007).

²⁴ *Id.*, 572; véase además, *AAA v. Unión Abo. AAA*, 158 DPR 273, 281 (2002).

²⁵ *Id.*, 573.

²⁶ *Id.*; y ver el Artículo II (e) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, del 7 de septiembre de 2016.

²⁷ *AEE v. UTIER*, *supra*, 574.

²⁸ *Id.*

a la determinación de qué plazas están o no contenidas en la unidad apropiada²⁹. Cuestiones relativas a una posible invasión de la unidad apropiada son resueltas por el Negociado de Conciliación y Arbitraje³⁰.

-B-

Un convenio colectivo es *"el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato"*³¹. Así, el convenio colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público³². Consecuentemente, *"[l]a Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha considerado los convenios colectivos como instrumentos para la promoción de la política pública laboral del Gobierno"*³³. Por lo que están revestidos de un alto interés público³⁴. Ello, pues la celebración de los contratos laborales fomenta *"la paz industrial a través de medios adecuados que [ayudan] a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales"*³⁵.

-C-

En Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de conflictos³⁶. El arbitraje constituye *"la alternativa existente más formal a la adjudicación y [al] litigio judicial. En este proceso, las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que*

²⁹ Id.

³⁰ Id., 575.

³¹ *COPR v. SPU*, 181 DPR 299, 319 (2011) citando M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del ELA, 1962, pág. 25.

³² Id., 320.

³³ Id., 321, citando *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 330.

³⁴ *Corp. De PR De Difusión Pública v. UGT*, 156 DPR 631, 639 (2002).

³⁵ *COPR v. SPU*, supra, 321, citando *Corp. De PR De Difusión Pública v. UGT*, supra, 638.

³⁶ *Aquino González v. AEELA*, 182 DPR 1, 26 (2011).

está investido con la facultad de rendir una decisión"³⁷. Nuestro ordenamiento jurídico favorece el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial³⁸.

Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso³⁹. Una vez la disputa es sometida ante un árbitro para su resolución, las partes, en efecto, sustituyen a las cortes por el árbitro "para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales"⁴⁰. Al ejercer esta función, el árbitro debe adherirse a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión⁴¹. Luego de interpretar el contrato colectivo, la decisión final del árbitro estará plasmada en el laudo de arbitraje, el cual "no es ni un contrato ni una sentencia, pero disfruta de la naturaleza de ambos"⁴².

En cuanto a dicho laudo de arbitraje, cabe señalar que los tribunales revisores confieren gran deferencia a estos. A esos fines, el Tribunal Supremo, ha señalado específicamente lo siguiente:

*[L]os tribunales confieren gran deferencia a las interpretaciones que haga el árbitro en el laudo de arbitraje relacionado a lo acordado en el convenio colectivo. Por tal razón, la revisión judicial de los laudos emitidos en el procedimiento de arbitraje se limitará a las instancias en las cuales quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la política pública. Lo anterior implica que un laudo no puede anularse por meros errores de criterio ya sean estos en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos.*⁴³

-D-

³⁷ *COPR v. SPU*, supra, 322, citando D. Fernández Quiñones, El arbitraje obrero-patronal, Colombia, Ed. Legis, 2000, pág. 9.

³⁸ Id., 323.

³⁹ *Vélez v. Serv. Legales de P.R. Inc.*, 144 DPR 673, 682 (1998).

⁴⁰ Id, 326, citando *López v. Destilería Serrallés, Inc.*, 90 DPR 245, 256 (1964).

⁴¹ Id, 328.

⁴² Id., citando *JRT v. New York & PR Steamship*, 69 DPR 782, 797 (1949).

⁴³ Id., 328-329 (2011). Casos citados omitidos.

En el ámbito laboral, el concepto de la arbitrabilidad versa en el derecho del quejoso a que su agravio lo determine un árbitro⁴⁴. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La sustantiva atiende la interrogante de si —conforme los términos del convenio colectivo— las partes acordaron someter a arbitraje una controversia o agravio en particular⁴⁵. Es decir, si la controversia es una que debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje⁴⁶.

En caso de que una parte alegue que la controversia no debe dilucidarse mediante el arbitraje, el Artículo XIII inciso (d) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Recursos Humanos de Puerto Rico dispone:

[...]

*En caso que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad. **El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querrela**⁴⁷. Énfasis nuestro.*

-E-

En lo pertinente a este caso, el mecanismo procesal que tiene disponible una parte que desea cuestionar una sentencia final emitida por un Tribunal de Primera Instancia para revisar un laudo arbitral, lo es el recurso de *certiorari*⁴⁸.

En ese sentido *certiorari* constituye “un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior”⁴⁹. Por “discreción” se entiende el “tener poder para decidir en una forma u otra, esto es,

⁴⁴ *UGT v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 684 (2006).

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ Véase, el Artículo XIII, inciso (d) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, del 7 de septiembre de 2016.

⁴⁸ *Hospital del Maestro v. UNTS*, 151 DPR 934, 942 (2000).

⁴⁹ *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012).

para escoger entre uno o varios cursos de acción”⁵⁰. Con el fin de que podamos ejercer de una manera sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que son planteados mediante este recurso, nuestros oficios se encuentran enmarcados en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones⁵¹. Dicha regla dispone los criterios que debemos tomar en consideración para determinar la procedencia de la expedición del auto de *certiorari*, estos son:

1. (A) *Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.*
2. (B) *Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.*
3. (C) *Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.*
4. (D) *Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.*
5. (E) *Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.*
6. (F) *Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.*
7. (G) *Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.*

Siendo la característica distintiva para la expedición de este recurso la discreción conferida al tribunal revisor, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que:

[d]e ordinario, no se intervendrá con el ejercicio de discreción de los tribunales de instancia, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial⁵².

De manera que, si la actuación del foro recurrido no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales

⁵⁰ *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005).

⁵¹ 4 LPR Ap. XXII-B, R. 40.

⁵² *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.*, 132 DPR 170, 181 (1992) citando *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

de las partes, deberá prevalecer el criterio del juez de primera instancia a quien le corresponde la dirección del proceso⁵³.

-III-

Tenemos antes nos la revisión de un laudo de arbitraje, en cual el peticionario alega la comisión de seis errores. Como indicamos antes, los tribunales le confieren gran deferencia a dichas determinaciones, sin embargo la misma no es absoluta. La revisión judicial de los laudos emitidos en el procedimiento de arbitraje se limitará —entre otras instancias— en la demostración de la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la política pública.

A. Primer señalamiento de error

AEELA plantea que el árbitro Tanco Galíndez se extralimitó en sus funciones como árbitro, pues el NCA no goza de jurisdicción para atender la querrela de la UIT. Explica que la controversia presentada por la UIT era un asunto de clarificación de la Unidad Apropiaada y no una invasión de funciones, por lo que la Junta de Relaciones del Trabajo era el foro con jurisdicción exclusiva para atender la querrela. No tiene razón.

De acuerdo con las querellas de la UIT⁵⁴, una vez el puesto de Secretaria III quedó vacante, el mismo era de la Unidad Apropiaada, según el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. Sin embargo, AEELA lo estaba cubriendo con personal gerencial, bajo el manto de un nuevo puesto —Administrador(a) de Sistemas de Oficinas— con deberes diferentes. Dado que la UIT entendía que —ambos puestos ejercían las mismas labores— presentaron varias querellas ante el

⁵³ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013); *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

⁵⁴ Apéndice Peticionario, págs. 247-249.

NCA, bajo la premisa de que AEELA invadió las funciones del puesto de la Unidad Apropriada con personal excluido de dicha Unidad. Incluso, este argumento es la médula del proyecto de sumisión presentado por la UIT ante el árbitro del NCA.

Conforme al derecho y la jurisprudencia ante expuesta, cuando hay controversia en cuanto a la clasificación de un puesto la Junta de Relaciones del Trabajo es el foro con jurisdicción exclusivo —pero si la controversia gira en torno a la alegada invasión de funciones de un puesto dentro de la Unidad Apropriada— es el NCA quien resuelve dicha encrucijada. Así pues, como la controversia esencial de las querellas presentadas por la UIT son para determinar si AEELA invadió las funciones de un puesto dentro de la Unidad Apropriada con personal excluido, la NCA es el foro con jurisdicción para atender el asunto. Por tanto, el primer error, no se cometió.

B. Tercer y Cuarto Señalamiento de Error

AEELA alega que —tanto el árbitro Tanco Galíndez como el TPI— erraron en determinar que la controversia era arbitrable sustantivamente. Argumenta que —de acuerdo con el Artículo 13 del Convenio Colectivo⁵⁵— la decisión de cubrir un puesto vacante no será objeto de querella. Así pues, como las partes prohibieron que dicho asunto fuera objeto de reclamación o querella, el árbitro del NCA no tenía la autoridad de dilucidar las querellas de la UIT. Además, indica que el árbitro Tanco Galíndez erró al determinar que AEELA renunció a la defensa de arbitrabilidad sustantiva, dado que no lo incluyó en el proyecto de sumisión que presentó. No tiene razón, veamos.

Luego de estudiar las querellas y los proyectos de sumisión presentados ante la NCA, no surge que la controversia o reclamación

⁵⁵ Id., pág. 290.

gire en torno a la decisión de AEELA para cubrir los puestos vacantes de Secretaria III. La reclamación claramente estriba en una supuesta invasión de funciones de parte de AEELA al tener empleados gerenciales haciendo trabajo correspondiente a un empleado de la Unidad Apropriada. Como discutimos anteriormente, el NCA tiene jurisdicción y competencia para determinar si hubo o no la alegada invasión. Por tanto, la controversia es arbitrable sustantivamente. Por lo que el tercer error no se cometió.

Con relación al cuarto error, no surge de los proyectos de sumisión presentados por AEELA que hayan incluido una alegación referente a que —la controversia no era arbitrable sustantivamente— al igual que tampoco incluyó evidencia para fundamentarla⁵⁶. De acuerdo con el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del NCA —antes reseñado—⁵⁷ si una de las partes no incluye dicha alegación, entonces renuncia a esa defensa.

En este caso, ya resolvimos que la reclamación era arbitrable sustantivamente, AEELA no incluyó —en ninguno de sus tres proyectos de sumisión— alguna alegación a los efectos de retar la arbitrabilidad sustantiva de la reclamación. Así pues, de acuerdo con el Reglamento del NCA, AEELA renunció a la referida defensa. Por ello, el cuarto error tampoco se cometió.

C. Segundo, Quinto y Sexto error

Estos señalamientos de errores tienen que ver con la apreciación de la prueba ponderada con por el árbitro Tanco Galíndez. Estamos conscientes, que como regla general los tribunales le otorgaran gran deferencia a sus determinaciones de hecho, siempre y cuando se sostengan en el expediente o no sean contrario a derecho.

⁵⁶ Id., págs. 427-428.

⁵⁷ Véase, la pág. 10 de esta Sentencia.

En este caso —luego de haber estudiado minuciosamente la prueba documental y testifical presentada en la vista de arbitraje— nos encontramos que hay determinaciones de hechos que no están fundamentas en el expediente, a saber:

[...]

9. El puesto de Administrador de Sistemas de Oficina no está incluido dentro de los puestos excluidos de la unidad apropiada en el Artículo 3 del Convenio Colectivo.

[...]

15. Los puestos de Administradora de Sistema de Oficina I, Administradora de Sistema de Oficina II y Administradora de Sistema Ejecutiva I realizan en esencia las mismas funciones que el puesto de Secretaria III.

[...]

Según el testimonio de la Sra. Edith Lúgaro Figueroa, Gerente de Recursos Humanos de AEELA, los puestos de Administrador(a) de Sistemas de Oficinas se crearon en el 2006 como parte del Plan de Clasificación, pues los directores de departamentos tenían la necesidad de que las secretarias les hicieran trabajos **confidenciales**⁵⁸. La Sra. Lúgaro Figueroa explicó que —antes de la creación de dichas plazas— los directores de departamentos manejaban con frecuencia información confidencial, por lo que debían acudir a la oficina del Director Ejecutivo —quien tenía secretarias que no pertenecían a la Unidad Apropiada— para que estas hicieran el trabajo **confidencial**⁵⁹. Puntualizó que las Secretarias III no ejecutaban trabajos confidenciales ni era parte de sus deberes⁶⁰.

A modo de ejemplo, la Sra. Lúgaro Figueroa indicó que los nuevos puestos/aquí en controversia participaban en:

la preparación de informes de medidas disciplinarias; hacían el *recieving* de todas las actas y acuerdos que venían del Comité Ejecutivo y de la Asamblea de Delegados; recibían los informes de hallazgos de auditoría interna y externa; adjudicaban asistencias del personal de los departamentos⁶¹;

⁵⁸ Apéndice Peticionario, págs. 198-199, líneas 5-13.

⁵⁹ Id., pág. 201, líneas 14-20.

⁶⁰ Id., líneas 21-23 y pág. 202, línea 1.

⁶¹ Id., págs. 199-200, líneas 15-24 y 1-15.

y la Administrador(a) de Sistema de Oficina II podía supervisar⁶².

A su vez, la Sra. Mayra Muñoz Delgado —presidenta de la UIT— declaró que las plazas de Administrador(a) de Sistemas de Oficinas no son puestos unionados y no existen dentro de la Unidad Apropiada⁶³. Además, admitió que no conocía cuáles eran los deberes de la Secretaria III, ni nunca había ocupado dicho puesto⁶⁴. Apuntó que tampoco había visto —antes de la vista— la hoja de deberes del puesto de Secretaria del Departamento de Tarjetas de Crédito⁶⁵. De igual manera, declaró que no conocía los deberes del Administrador(a) de Sistemas de Oficinas I y II, ni del Administrador(a) de Sistemas del Director Ejecutivo, más allá de lo que decían las hojas de deberes de cada plaza⁶⁶.

De otra parte —y luego de comparar las hojas de deberes de Secretaria del Departamento de Tarjetas de Crédito y Secretaria III, con los puestos de Administrador(a) de Sistema de Oficina I y II y, Administrador de Sistema de Oficina Ejecutiva— resulta claro que hay marcadas diferencias en las labores y responsabilidades.

En los tres puestos gerenciales —Administrador(a) de Sistema de Oficina I, Administrador(a) de Sistemas de Oficinas II y Administrador de Sistema de Oficina Ejecutiva— se requiere un grado mayor de iniciativa y criterio propio; y además, especifican que tienen la responsabilidad de mantener y controlar los archivos regulares, digitales y confidenciales de informes especializados, documentos y expedientes.

En específico, al puesto de Administrador(a) de Sistema de Oficina I, se le requiere que mantenga registros, tramite, evalúe y dé seguimiento a los empleados en periodo probatorio; reciba y

⁶² Id., pág.219, líneas 7-10.

⁶³ Id., pág. 109, líneas 3-11 y pág. 110, líneas 13-14.

⁶⁴ Id., pág. 112, líneas 15-19.

⁶⁵ Id., pág. 106, líneas 7-9.

⁶⁶ Id., pág. 113, líneas 2-9.

mantenga el control de querellas relacionadas con asuntos laborales, prepare expedientes y controle archivos relacionados⁶⁷.

En cuanto al puesto de Administrador(a) de Sistema de Oficina II, se exige la preparación y tramitación de cartas, documentos y formularios relacionados con las diferentes transacciones de personal como nombramientos, ascenso y otros. Además, debe registrar en el sistema computarizado las transacciones de descuento de licencias del personal gerencial de su área de trabajo. De igual modo, se le requiere dar seguimiento a trabajos de la oficina y tramitar documentos relacionados con la selección y notificación de árbitros del NCA. También, asigna y revisa el trabajo de personal secretarial y oficinesco de menor jerarquía⁶⁸.

En cuanto al puesto de Administrador(a) de Sistema de Oficina Ejecutiva, indica expresamente que el trabajo realizado es **confidencial**, además que mantiene y controla archivos **confidenciales** de documentos, expedientes y custodia video, cassettes y grabaciones; mantiene a su supervisor informado de los trabajos de la oficina⁶⁹.

Ninguno de los deberes antes mencionados, surgen de las hojas de deberes de los puestos de Secretaria del Departamento de Tarjetas de Crédito y Secretara III. Dicha realidad —en conjunto con el testimonio de la Sra. Edith Lúgaro Figueroa— a todas luces demuestra que los puestos de Administrador(a) de Sistemas de Oficinas I, Administrador(a) de Sistemas de Oficinas II y Administrador(a) de Sistemas del Director Ejecutivo **no** invaden los deberes de un empleado de la Unidad Apropriada, pues no hacen funciones similares. Incluso, dado que son empleos **confidenciales**

⁶⁷ Id., pág. 395.

⁶⁸ Id., págs. 402-403.

⁶⁹ Id., págs. 406-407.

están excluidos de la Unidad Apropriada⁷⁰. Por lo que no se fundamentan las determinaciones de hechos consignadas por árbitro —Tanco Galíndez— antes citadas. En consecuencia, cometieron el segundo, quinto y sexto error.

En virtud de lo anterior, se revoca el dictamen recurrido, pues **AEELA no invadió labores de la Unidad Apropriada al emplear personas excluidas de dicha Unidad en los puestos de Administrador(a) de Sistemas de Oficinas I, Administrador(a) de Sistemas de Oficinas II y Administrador(a) de Sistemas del Director Ejecutivo.**

-IV-

Por lo fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* solicitado y se revoca la Sentencia recurrida.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁷⁰ Id., pág 260.