

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY**

(Compañía)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM: A-05-1222

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM. A-05-1223

**ÁRBITRO:
JOSÉ R. COLÓN BURGOS**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el día 12 de mayo de 2004. El caso quedó sometido, para su resolución, el 15 de junio de 2004, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por “la Compañía”:** Lcda. Jeannette Marina Negrón, Asesora Legal y Portavoz; Lcdo. Diego Ramírez, Asesor Legal; Lcda. María del Carmen Rossy; y la Sra. Elsa Tirado, Gerente de Licencias y

Testigo. **Por “la Unión”**: Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Nydia Rivera, Representante de la Unión; Sr. Alfonso Benítez Rosa, Testigo; y el Sr. Carlos Ramos, Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por acuerdo mutuo, la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Determinar, preliminarmente, si la controversia es arbitrable, tanto sustantiva como procesalmente.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la Puerto Rico Telephone Company computa, acumula y liquida correctamente o no, para fines de retiro, los días de enfermedad no utilizados por los empleados cada año de Convenio Colectivo. De determinarse que no, que el Árbitro provea el remedio adecuado incluyendo el pago de honorarios de abogado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable en su modalidad sustantiva y procesal. De resolver que la misma

¹ ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

...

b) 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 árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

es arbitrable en ambas modalidades, notificar a las partes para la celebración de la audiencia en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO²

ARTÍCULO 26 LICENCIA POR ENFERMEDAD

...

Sección 2

La licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de setenta y cinco (75) días para los fines de liquidación dispuestos en la Sección 3 y noventa (90) días para los fines de esta Sección. A la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social se le pagará al empleado los días de licencia por enfermedad acumulados hasta un máximo de noventa (90) días. Este beneficio se computará multiplicando por ocho (8) el tipo de paga básica regular por hora que estuviere percibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

...

ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Sección 1

El término "querella" comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 18 de enero de 2000 hasta el 17 de enero de 2003.

Sección 2

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Compañía.

Sección 3

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que, de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone.

...

Sección 6 - Tercera Etapa

a. De no estar conforme la Unión con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier oficial de la Unión podrá apelar radicando la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director de Asuntos Laborales y del Empleado por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

b. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación.

c. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, el Presidente de la Unión o su representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querella cuando las alegaciones de la querella así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querella. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de suspensión o despido la Compañía le suministrará al empleado o a la Unión, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.

d. Una vez discutida la querella, el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes diez (10) días laborables. La decisión emitida en el caso podrá:

1. Confirmar la determinación.
2. Modificar la determinación incluyendo la reducción de las medidas disciplinarias.
3. Archivar y dejar sin efecto la determinación.
4. Ampliar la investigación del caso si se determina la necesidad de ello.
5. Otorgar cualquier otro remedio que considere apropiado.

e. De no estar de acuerdo la Unión con la contestación del Director de Asuntos Laborales y del Empleado, ésta podrá recurrir a arbitraje según se indica más adelante.

f. Las quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de quince (15) días laborables desde que surge la querella o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días siguientes a la fecha de la citación. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, tendrá un término de quince (15) días laborables para

contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

Sección 7 - Arbitraje

a. ...

b. Las reclamaciones de salarios quedan excluidas de este procedimiento de arbitraje. No obstante, las reclamaciones de salario hasta \$ 1,500.00 se tramitarán según el procedimiento de arbitraje aquí establecido. La Unión se reserva el derecho de llevar los casos de reclamaciones de salario en exceso de \$ 1,500.00 a los tribunales siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos. Se aclara que todos los demás tipos de casos, tales como pero sin limitación, peticiones de reclasificación, dietas, ascensos y/o reclamaciones de que se están realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de arbitraje.

...

Sección 11 - Querellas entre las Partes

Las querellas de la Compañía serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Director de Asuntos Laborales y del Empleado al Presidente de la Unión. Las querellas que la Unión tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Unión o violaciones a los derechos de grupo o clases consignados en este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Presidente de la Unión al Director de Asuntos Laborales y del Empleado.

En ambos casos estas querellas se iniciarán en la tercera etapa. Cuando la querella sea de la Compañía, el Presidente de la Unión o su representante se reunirá con el Director de Asuntos Laborales y del Empleado dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Unión. Cuando la querella sea de la Unión el Director de Asuntos Laborales y del Empleado se reunirá con el Presidente de la Unión dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Compañía. De no celebrarse la reunión en los

términos aquí indicados la parte perjudicada podrá recurrir directamente a arbitraje en los términos indicados en la Sección 7 (Arbitraje) una vez expirado el término.

Las querellas de la Unión y de la Compañía tendrán que ser presentadas dentro de un período de diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las querellas o desde que la parte querellante tuviera conocimiento de los hechos que motivaron la querella.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes se procederá conforme se establece en la Sección 7 (Arbitraje) de este artículo.

IV - TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Unión radicó una querella ante la Compañía el 31 de octubre de 2001. En la misma, la Unión alegó que la Compañía violó el Convenio Colectivo en su Artículo 26, Sección 2, supra, el cual versa sobre la acumulación de la Licencia por Enfermedad de los empleados; por lo que solicitaban al Director de Asuntos Laborales y del Empleado una reunión para discutir la querella, conforme con el Artículo 54, Sección 11, Procedimiento para Querellas, supra.

El 28 de noviembre de 2001, la Compañía respondió a la querella de la Unión, alegando que luego de evaluar los hechos que dieron lugar a la misma y discutirlos con la representación de la Unión, determinaron que no se violó el Convenio Colectivo en el Artículo y Sección de referencia; toda vez que los empleados durante su último año de trabajo podrán acumular 18 días de enfermedad que sumados a los 75 días que le quedaron del año anterior sobrepasarán los 90 días que se le pagarán al momento de la jubilación.

V - SOBRE LAS DEFENSAS DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

La Compañía planteó que la presente querrela no era arbitrable sustantiva ni procesalmente.

En lo que atañe a la defensa de arbitrabilidad sustantiva, la Compañía alegó que la Unión, en su querrela, no señaló en qué consistió la violación de ésta, ni el evento específico que los llevó a instar dicha reclamación. Además, arguyó que no existía un artículo en el Convenio Colectivo que cubriera la reclamación de la Unión, ya que no se aducía una causa de acción que justificara la concesión de un remedio.

En lo correspondiente a la arbitrabilidad procesal, la Compañía expresó los mismos planteamientos esbozados en su defensa de arbitrabilidad sustantiva, señalando que la querrela no era arbitrable procesalmente. A esos efectos, indicó que el Árbitro carecía de jurisdicción para entender en la misma.

La Unión, por su parte, contraargumentó que la querrela era arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal. Señaló que la Compañía no presentó prueba de que la reclamación no estaba cubierta por el Convenio Colectivo, ni que se radicara fuera de los términos establecidos en éste.

VI - ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De entrada determinamos que el caso de autos, en efecto, es arbitrable sustantivamente. Es de conocimiento que la arbitrabilidad sustantiva versa sobre la autoridad que tiene un árbitro para poder resolver una controversia. Esta autoridad surge del convenio colectivo, por lo que todo aquello que el convenio no excluye, se

incluye en la autoridad delegada al árbitro para resolver la controversia. La controversia a resolver en este caso surgió del Artículo 26, Licencia por Enfermedad. Además, según la Sección 1, Artículo 54, supra, el término “querella” se define como “toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio”. Consideramos que la controversia presentada por la Unión surgió de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo, según hemos establecido, por lo que la querella es arbitrable sustantivamente.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Compañía no presentó prueba alguna con respecto a que la Unión hubiese violado el Procedimiento de Querellas establecido en el Artículo 54, Sección 11, supra, para la radicación y tramitación de la presente querella. La Compañía aceptó que sostuvo una reunión con la Unión. También aceptó que discutieron la querella conforme al procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para tramitar una “querella entre las partes”.

Así las cosas, quedó claramente establecido que la Unión cumplió con lo dispuesto en el Artículo 54, Sección 11 del Convenio Colectivo al radicar la presente querella.

En el campo del arbitraje obrero-patronal, es harto conocido que de contener el convenio colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en la esfera federal como en Puerto Rico, es doctrina claramente

establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el convenio colectivo es fundamental para el procesamiento de las querellas³. Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atiendan con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Faireweather, expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and no allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost an recollections to be dimmed⁴.

Existen situaciones de hechos, muy particulares, que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las siguientes circunstancias: que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo; que

³ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973).

⁴ O. Fairwather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington, D.C. The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123.

las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el patrono no hubiese objetado, o que hubiese objetado tardíamente la tramitación de la querella; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; que el patrono hubiese inducido mediante sus acciones a la radicación tardía del agravio; y por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo⁵.

En el caso de autos, no se plantearon ninguna de las situaciones descritas anteriormente por lo que las partes vienen obligadas a cumplir con estricta rigurosidad los términos y procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo es ley entre las partes y, en consecuencia, ninguna de las partes puede hacer caso omiso de éste o al Procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido⁶.

VII - LAUDO

A la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo, determinamos que la presente querella es arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal.

⁵ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, Op. Cit.

⁶ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, supra; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, supra; Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, Op. Cit.; San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, Op Cit..

Las partes de marras, eventualmente, deberán comparecer ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje para que se diluciden los méritos de la querella planteada por la Unión, la cual se verá bajo el número administrativo A-02-1969.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de junio de 2006.

José R. Colón Burgos
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, ___ de junio de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcda Jeannette M. Negrón Ramírez
GARCÍA & FERNÁNDEZ
33 Calle Bolivia, STE 701
San Juan, PR 00917-2010

Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez
Condominio Midtown, Oficina 204
420 Avenida Ponce de León
San Juan, PR 00918

Sra. Nydia Rivera
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
Urbanización Las Lomas
SO 753 Calle 31
San Juan, PR 00921

Sr. José R. Ponce, Director
Oficina de Asuntos Laborales y
del Empleado
TELEFÓNICA DE PR
PO BOX 360998
San Juan, PR 00936-0998

Secretaria