

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

**PUERTO RICO
TELEPHONE COMPANY (PRTC)**
(Compañía)

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-2757

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

El 8 de septiembre de 2010, comparecieron al Negociado de Conciliación y Arbitraje: Por la Puerto Rico Telephone Company, en lo sucesivo, **la “Compañía”**: la Lcda. Alicia Figueroa, asesora legal y portavoz. Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos en lo sucesivo, **“la Unión”**: el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, asesor legal y portavoz. Ese día, el caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente. De no serlo, el árbitro desestimaré la querrela. De serlo, citará el caso para la vista en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Sección 2

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía a virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

...

ARTÍCULO 41 PLAN MÉDICO

...

Sección 8

El Plan Médico será administrado únicamente de acuerdo a sus provisiones y **ningún asunto relacionado con el Plan Médico, ni cualquier diferencia que surja relacionada con**

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011.

este, estará sujeto al Procedimiento de Querellas o al proceso de arbitraje de este Convenio Colectivo. La selección del Administrador del Plan Médico, la administración del Plan Médico y todos los términos y condiciones relacionados a lo antes expuesto y la solución de cualquier discrepancia relacionada con los términos, condiciones, interpretación, administración o beneficios adecuados, será determinada por y estará sujeta únicamente a la discreción de la Compañía.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, la querella incoada por la Unión trata sobre una alegada violación continua del Convenio Colectivo por parte de la Compañía mediante cambios unilaterales a los beneficios del Plan Médico. Ante tal contención, la Compañía sostuvo no sólo que no ha violado el Convenio Colectivo sino que la querella no es arbitrable sustantivamente. Nos corresponde determinar si la querella es o no arbitrable sustantivamente.

Una defensa de **arbitrabilidad sustantiva** va dirigida a cuestionar la facultad del **Árbitro** para entender en determinada controversia. En *United Steelworkers of America v. Warrior And Gulf* 363 U.S. 574 (1960) se resolvió que si una **materia** no está expresamente excluida del Convenio Colectivo se presupone **incluida** en el procedimiento de arbitraje.

A tales efectos, encontramos en la Sección 8 del Artículo 41, sobre Planes Médicos, *supra*, que el Plan Médico será administrado únicamente de acuerdo a sus provisiones y **ningún asunto relacionado con el Plan Médico, ni cualquier diferencia que surja relacionada con este, estará sujeto al Procedimiento de Querellas o al**

proceso de arbitraje de este Convenio Colectivo. Ello a pesar de que en la Sección 2 del Artículo 3, *supra*, se faculte a cualquier empleado que entienda que se violado cualquier disposición de este contrato por cualquier acción que tome la Compañía a someter por sí o por medio de la Unión el caso al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

En el campo del arbitraje obrero patronal el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley. Sobre este asunto, nuestra más alta curia ha expresado que toda vez que el Convenio Colectivo es un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil en lo relacionado a la **materia** de los contratos. Luce & Co. v. JRT, 86 DPR 425, 1972. El Artículo 1233 del Código Civil (31 LPRA Sección 3471) dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

VII. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de septiembre de 2010.

LILLIAM M. AULET BERRIOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 29 de septiembre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS RAMOS PEREZ
PRESIDENTE
UIET
URB LAS LOMAS
SO 753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINAS
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA ZORAIDA BAEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO RODRIGUEZ
EDIF MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III