

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-10-2136
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	CASO NÚM: A-15-1963 *
	SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se efectuó el 17 de septiembre de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Previo a iniciar los procedimientos de rigor, las partes acordaron someter, mediante memoriales de derecho, dos (2) defensas en este caso a saber: arbitrabilidad sustantiva y procesal. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 31 de octubre de 2014, fecha límite solicitada por las partes para la radicación de los memoriales.

* Número Administrativo Asignado a la defensa procesal.

Por la PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY, en adelante "el Patrono o PRTC", compareció: el Lcdo. Pedro Buzó, asesor legal y portavoz; y el Sr. Miguel Rolón, representante.

Por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, en adelante "la UIET", compareció: el Lcdo. Oscar Pintado, asesor legal y portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la sumisión que se transcribe a continuación:

Determinar si la querrela del presente caso A-10-2136, instada por la UIET es o no arbitrable procesalmente y/o sustantivamente y/o porque es jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones Laborables. De determinar que es arbitrable, que el árbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 18 TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE

Sección 1

La Compañía acuerda que personal empleado en capacidad de supervisor o no supervisor que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante, no harán trabajo asignado a empleados dentro de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia y/o circunstancias donde empleados de la Unidad Contratante, según se define en este Convenio, no estén disponibles. Nada de lo anteriormente expuesto limitará la función normal de la gerencia de instruir, adiestrar y dirigir el trabajo de empleados dentro de la Unidad Contratante.

Sección 2

Para los efectos de este Artículo "casos de emergencia" significará casos de fuerza mayor tales como:

- a. Emergencia Nacional
- b. Huracanes
- c. Incendios
- d. Inundaciones
- e. Terremotos
- f. Casos de avería mayores donde el número de empleados disponibles no sea suficiente y/o cuando no hayan podido corregirla.

Sección 3

Para los efectos de este Artículo el concepto "cuando empleado de la Unidad Contratante no estén disponibles", significará circunstancias tales como en las que:

- a) Se requiera trabajar tiempo extra y el personal de la Unidad Contratante, de la clasificación requerida, no esté disponible para trabajar en tiempo extra.
- b) Cuando se acumule trabajo en forma anormal y el personal unionado disponible no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio. Esta circunstancia no podrá justificar que se realice labor de la unidad apropiada con personal que no es de la unidad en un lugar o en una clasificación específica por más de noventa (90) días.
- c) Cuando por motivo de ausencia de personal unionado se afecte el servicio, requiriendo que otro personal realice el trabajo.

Cuando surjan las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. la Compañía agotará el recurso de traer personal unionado disponible de la misma clasificación desde otros centros de trabajo de la Compañía pertenecientes al mismo departamento y ubicados en la misma área geográfica en

donde exista la necesidad, siempre y cuando no se afecte la operación de estos otros centros de trabajo.

Durando el transcurso del tiempo del proceso de agotar el recurso de traer personal unionado, la Compañía podrá tomar las medidas necesarias para que no se interrumpa el servicio siempre que la instrumentación de esas medidas no anule el propósito expresado en el párrafo precedente.

Entendiéndose, sin embargo, que la anterior disposición aplicará única y exclusivamente cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. se deban o sean consecuencia directa del desenvolvimiento normal de los servicios que presta la Compañía. Bajo ninguna circunstancia aplicará cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. sean consecuencia directa o indirecta de actuaciones del personal de la Unidad Contratante encaminadas a producir un acumulamiento anormal de trabajo: ...

ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

...

Sección 4 - Primera Etapa

a) Cualquier querrela que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de quince (15) días laborables desde que surja la querrela o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Unión y/o el empleado al supervisor inmediato del empleado.

b) El supervisor, el delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querrela y tratar de resolver la misma. El supervisor tendrá hasta diez (10) días laborables, a partir de haberse recibido la querrela, para contestar la misma.

Sección 5 - Segunda Etapa

De no estar conforme la Unión o el empleado con la decisión en el caso, o transcurrido el término para contestar, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al jefe inmediato del supervisor correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para contestar la querella.

La Unión o el empleado deberán presentarle por escrito al jefe inmediato del supervisor un resumen de lo acontecido en la primera etapa.

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 (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 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 basa 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 laborales. 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.

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) días 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 querrela luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

Sección 7 - Arbitraje

Cuando la querrela no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a arbitraje dentro de los veinte (20) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Director de Asuntos Laborales y del Empleado transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. La Unión someterá a la Compañía copia de la solicitud y la fecha en la cual fue sometida en Arbitraje. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de temas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al árbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse. Para todos los efectos de este Artículo, las normas del Negociado que prevalecerán serán las que estaban vigentes al 26 de diciembre de 2002, y ninguna enmienda a las mismas o un nuevo reglamento serán aplicables bajo este Convenio.

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 salarios 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.

IV. HECHOS

De los alegatos escritos surgieron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Las partes firmaron un Convenio Colectivo con vigencia desde el 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011.¹

2. La UIET presentó la querrella en primera etapa, el 16 de diciembre de 2009², la cual fue contestada por el Patrono el 21 de diciembre de 2009³.

3. El 21 de enero de 2010, la Unión sometió el documento intitulado Querrella Tercera Etapa Iniciada en Primera Etapa. En la misma indicó que en Segunda Etapa el jefe inmediato no se reunió para discutir la querrella.⁴

4. El 18 de febrero de 2010, la Sra. Gilda Vélez, Gerente Interina de Asuntos Laborales, en representación del Patrono, le notificó al Sr. Carlos Ramos Pérez, de la UIET, que la querrella discutida previamente no procedía por ser prematura por lo que daban por cerrada la misma.⁵

5. La Unión completar el procedimiento de quejas y agravios y dado que no se logró un acuerdo entre las partes, radicó una querrella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 25 de febrero de 2010.

¹ Exhibit 1 - Conjunto.

² Exhibit 1 - Unión.

³ Exhibit 2 - Unión.

⁴ Exhibit 2 - Conjunto.

⁵ Exhibit 3 - Conjunto.

V. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

En primera instancia, nos corresponde atender, tal como lo establece el Acuerdo de Sumisión, una defensa de arbitrabilidad de la querrela aquí incoada en su modalidad sustantiva. Esta defensa se levanta en cualquier momento, en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. A través de ésta se cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrela. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: en primer lugar, la jurisdicción del árbitro; y en segundo lugar, su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje, mientras que la autoridad se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro(a), según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro.

El Patrono, en la instancia que aquí analizamos, sostuvo mediante su memorial de derecho, que la Unión radicó una querrela fuera del foro correspondiente. Este expresó que dicha querrela debió haber sido radicada en la Junta de Relaciones del Trabajo y no en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Indicó que la alegación presentada por la Unión de que PRTC le ofrece adiestramiento a la HIETEL con el fin de

que realicen funciones y trabajos de la UIET, no es un asunto de la jurisdicción del foro de arbitraje, por lo que entiende que la querrella no es arbitrable sustantivamente.

La contención de la Unión es que la querrella surgió porque el Patrono violó el Artículo 18 del Convenio Colectivo al adiestrar al personal de la unidad apropiada HIETEL con el fin de que realizaran funciones de la UIET, unidad apropiada en cuestión. Dicho trabajo se relaciona con la emisión de órdenes M6⁶.

Evaluadas y analizadas las alegaciones de las partes, entendemos que el reclamo de la Unión sobre la emisión de órdenes M6 y de la manera en que se planteó este en la querrella -violación del Artículo 18 del Convenio Colectivo- está comprendido en el mismos. La prueba de la Unión fue clara en cuanto a que no está reclamando los puestos de los empleados que realizan el trabajo de su unidad, sino que el trabajo se lo asignaran a otra unidad apropiada. O sea, que la querrella aquí planteada gira en torno a una violación contractual por asignación de tareas, comprendida en el Artículo 18. Así las cosas, el caso queda dentro de la autoridad y jurisdicción del árbitro, por lo que entendemos que la querrella es arbitrable en su modalidad sustantiva.

VI. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono expresó en su memorial de derecho que desde el 2006, los miembros de la HIETEL emiten órdenes de compra. Estos configuran los casos complejos y de alta

⁶ Es el nombre interno que utilizan para el uso de sistemas de aprovisionamiento de emisiones donde se entra la "data" necesaria para configurar el servicio de tal forma que se pueda dar al cliente el servicio que solicita.

velocidad, los que registran en el programa M6 para, posteriormente, configurar las órdenes de los teléfonos alámbricos y referirlas a la UIET para ser registradas en el sistema computadorizado. Sostuvo que la UIET debió radicar su querrela allá para el 2006 e impugnar la forma en que la PRTC estaba llevando a cabo las labores y no esperar al 2010 para radicar la misma. Por el lapso de tiempo transcurrido el Patrono entiende que la Unión incurrió en una violación procesal que de prevalecer tendría el efecto de enmendar el Convenio Colectivo que gobierna las relaciones obrero patronales entre las partes.

El Patrono interpuso, además, que el Artículo 54, Sección 12, inciso (e⁷), dispone que los términos del procedimiento de quejas y agravios son de naturaleza jurisdiccional por lo cual la querrela radicada fue planteada tardíamente y/o prematuramente por haberse radicado fuera del foro correspondiente.

La Unión, por su parte, para contestar la defensa esgrimida por el Patrono, expuso que la reclamación es una de carácter continuo porque el Patrono asigna tareas y funciones de la unidad apropiada a personal excluido de la misma. La Unión expuso que radicó la querrela y cumplió con todos los términos y etapas del arbitraje. Además, indicó que el Patrono no presentó prueba del alegado incumplimiento, para poder prevalecer en su reclamo procesal.

⁷ Dicho inciso, conforme al Convenio Colectivo, corresponde al inciso (d).

En la arbitrabilidad procesal se postula la tesis de que una querrela no es arbitrable cuando la parte promovente no cumple con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querrela no ha sido tramitada en un tiempo razonable dentro de los parámetros que establece dicho convenio. Los términos que las partes fijan en dicho procedimiento son de estricto cumplimiento para ambas. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una vez las partes acuerdan someter las controversias surgidas entre ambas a un proceso de arbitraje, los tribunales carecen de discreción para evadir su eficacia y están obligados a dar cumplimiento a lo expresamente pactado. Los convenios colectivos contienen disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios y su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje las cuales deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en el arbitraje que se estila en los Estados Unidos como en Puerto Rico, es doctrina establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querrelas, es fundamental. Generalmente, el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atiendan con prontitud y diligencia.

Evaluada y analizada la prueba presentada, en este caso, el Convenio Colectivo es claro en cuanto a la tramitación de la querrela. Este dispone que la parte agraviada tendría quince (15) días laborales para radicar una querrela que se tenga conocimiento

de la misma. La prueba sometida con los alegatos demostró que la querrela fue iniciada el 16 de diciembre de 2009. No empecé a ello, la Unión en su defensa, esgrimió una contención de querrela de carácter continuo, el cual entendemos no procede. Esta defensa requiere, entre otras cosas, que el agravio sea ininterrumpido. Notamos que en este caso la Unión no estableció en los memoriales dichos incumplimientos fueran unos diarios, sino más bien, por la asignación de unos adiestramientos con el fin de que se realizaran los trabajos de la emisión de órdenes M6. Si el fin de los adiestramientos, según la alegación de la Unión, era llevar a cabo unos trabajos, dicha situación es una prematura y no estaba madura para arbitraje porque los trabajos no se habían llevado a cabo. Por ello entonces, procede la desestimación de la querrela. Así pues, por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la controversia es arbitrable sustantivamente. Sin embargo, no es arbitrable procesalmente, por lo que ésta queda desestimada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de febrero de 2015.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de febrero de 2015 y remitida

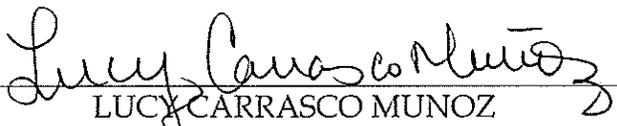
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
HC-67 BOX 15094
BAYAMON PR 00956

LCDO PEDRO A BUZÓ GARCÍA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA SANDRA E TORRES
DIRECTORA DEPTO ASUNTO LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
P O BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SR EDWARD SÁNCHEZ GAUTIER
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP EMPLS TELEFÓNICOS
URB LAS LOMAS S O
753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921


LUCY CARRASCO MUNOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III