

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

PUERTO RICO TELEPHONE
(Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO : A-11-867¹

SOBRE ² : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY
ROMERO

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso se efectuó el 24 de marzo de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 14 de mayo de 2010, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

Por la Puerto Rico Telephone, en adelante “ la Compañía o PRT”, comparecieron: el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, asesor legal y portavoz; la Lcda. María del C. Rossy, administradora laboral, la Sra. Milady de León, custodia de los expedientes; y el Sr. Steven Correa, supervisor.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

² Caso original A-09-959, René F. Carazo Gilot, Querellante

Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante “HIETEL o la Unión”, comparecieron: El Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. René F. Carazo Gilot, querellante.

Con la anuencia de las partes estuvieron presentes en el procedimiento los estudiantes de bachillerato en Relaciones Laborales del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Joel Quiñones y Nelson Echevarría.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine si la carta de exhortación recibida por el querellante, René F. Carazo, constituye una acción disciplinaria. De no constituir una acción disciplinaria, que determine si la querella es arbitrable sustantivamente. De determinar que la querella es arbitrable sustantivamente y que el memorando de exhortación constituye una medida disciplinaria, que determine si fue justificado o no conforme a la prueba desfilada. De no haberlo estado, que el árbitro provea el remedio adecuado. El laudo a ser emitido tiene que ser conforme a derecho según dispone el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos de este caso.

UNIÓN:

Determinar si a la luz de la prueba admitida y de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, si el empleado René F. Carazo Gilot (#1104), afiliado a la HIETEL, allá entre los días 8 y 20 de agosto de 2008 incurrió en la conducta que se le imputa en la carta de exhortación suscrita por el Sr. Stephen Correa 21 de agosto de 2008.

De determinar que el Sr. Carazo Gilot no incurrió en la conducta imputada, se solicita se deje sin efecto la referida exhortación y se ordene al patrono remover del Expediente de Personal del empleado o de cualquier otro tipo de expediente en poder del patrono o sus funcionarios, la referida carta de exhortación de fecha 21 de agosto de 2008.

De acuerdo con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, hemos determinado que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
De determinar que es arbitrable que se proceda a señalar el caso para ver los méritos de la controversia.
De determinar en la negativa que se proceda a desestimar el caso.

III. RELACIÓN DE HECHOS

El 21 de agosto de 2009, el Sr. Steven Correa, supervisor del empleado René F. Carazo Gilot, querellante en el caso de autos, le dirigió un "Memorando de Exhortación". El Memorando de Exhortación hace referencia a conductas imputadas al Querellante relacionadas con el reclamo de disciplina promulgada por la Compañía. En dicho

³ **Artículo XIII - 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

documento se hace un desglose de las normas del Reglamento de Disciplina de PRT aplicables a sus faltas y las correspondientes medidas disciplinarias que podían serles impuestas. Específicamente se le señala violación a las Reglas número 20 sobre “Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes”; 25 “Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía”; 26 “No cumplir con los objetivos o niveles de productividad y calidad establecidos por la Compañía”. Igualmente, exhorta al Querellante para que mejore sus ejecutorias y actitud hacia el trabajo. Se le advierte, además, que de reiterarse la conducta se expone a la aplicación de sanciones disciplinarias ulteriores.

En respuesta a las imputaciones hechas, Carazo reaccionó al mismo y llevó una queja a la Unión sobre el particular.

El 14 de octubre de 2008, luego de agotado el trámite procesal de la querrela, la HIETEL, en representación de su afiliado y en el interés de impugnar la validez del Memorando de Exhortación enviado a Carazo, radicó la querrela de autos ante este Foro.

Al inicio de los procedimientos de arbitraje la PRT levantó como defensa un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva por entender que la querrela no satisface las exigencias de la Sección 1 del Artículo 57 del Convenio Colectivo. Alegó que por tratarse de un Memorando de Exhortación, ello no constituye una acción disciplinaria, de manera que la controversia planteada por la Unión no es arbitrable sustantivamente. Por tanto, este Foro no tiene jurisdicción para atender el reclamo de la Unión.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela es arbitrable sustantivamente. Alegó que existe una controversia entre las partes relacionada con el desempeño del Querellante bajo la premisa de unas órdenes impartidas por el Supervisor de éste. Además, de que se le imputó violación a las Reglas número 20, 25, y 26, de la Compañía. Motivo por el cual la Compañía le envió un Memorando de Exhortación, el cual por su propio contenido es susceptible de ser utilizado para propósitos disciplinarios futuros. Ante tales hechos, el empleado sostiene su improcedencia. Por lo que, a diferencia de lo que alegó la Compañía, esta situación de hechos queda configurada dentro del marco de la interpretación, aplicación, administración o alegada violación del Convenio Colectivo dispuesto en el Artículo 57, Procedimiento para Querellas, la Sección 1 "Controversia".

Sostuvo, además, que una carta de exhortación predicada en una alegada violación a las normas de la Empresa, si la misma se produce dentro del marco de las limitaciones dispuestas en el Artículo 3, Sección 2, sobre "Derechos de la Gerencia", crea una controversia legítima de interpretación, aplicación, administración o violación de las disposiciones del Convenio. Añadió que, en nuestra jurisdicción existe una clara política pública a favor de la utilización de los mecanismos pactados por las partes, incluyendo el arbitraje para la solución de controversias, que emanan de la interpretación del convenio colectivo. Además, de que existe la doctrina establecida por el Tribunal Supremo de Estados Unidos y en nuestra jurisdicción, de que en caso de duda sobre si una controversia está o no cubierta por el procedimiento de arbitraje debe resolverse a favor.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, la PRT levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Sobre el particular, la Compañía citó en su Alegato el Laudo que emitiéramos el 22 de mayo de 2009 en el caso número A-07-3292, **Hospital Episcopal San Lucas II v. Unidad Laboral de Enfermeras (os) y empleados de la salud,** en el cual expresamos lo siguiente:

La arbitrabilidad sustantiva de una querrela ante el foro de arbitraje incide en la jurisdicción y la autoridad del árbitro para entender en la misma. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. Esto es, los límites de la jurisdicción del árbitro son aquellas controversias que las partes acordaron serían decididas por el procedimiento de arbitraje acorde con el convenio colectivo entre éstas. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. El mecanismo o foro de arbitraje es establecido por vía contractual de las partes, del cual el árbitro deriva su autoridad.

En el mismo Laudo, citamos al distinguido Profesor Demetrio Fernández Quiñones, y su obra **El Arbitraje Obrero Patronal,** 378 (Forum 2000) quien ha manifestado que son varias las causas para determinar una arbitrabilidad sustantiva. Éstas son: i) que no haya un convenio colectivo vigente entre las partes; ii) que el convenio no comprenda el asunto que se plantea y por el cual se reclama el arbitraje; iii) la cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantea, y iv) que hay exclusiones específicas contenidas en el contrato o en el procedimiento de arbitraje que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje. Analizadas las causas aquí enunciadas concluimos que no resultan de aplicación al caso de autos, por éste cumplir con las mismas.

Es claro que el procedimiento de arbitraje es una criatura de la negociación colectiva, la cual queda plasmada en el convenio colectivo. Por lo que el árbitro debe actuar dentro de las facultades que el convenio le confiere. Gateway Co. vs. Mine Workers, 414 US 368 (1974). También, es conocido, que las facultades del árbitro no son ilimitadas, ya que el propio convenio las cualifica y las limita.

Para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es importante determinar el alcance de ésta⁴. El lenguaje de la misma es el criterio principal para determinar dicho alcance⁵. Sobre las cláusulas amplias de arbitraje, en el libro de Mark M. Grossman señala:

The party seeking arbitration is not required to allege a violation of the collective bargaining agreement. The grievant has only to raise a claim tangentially affecting the employment relationship.⁶

El Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos, en la Sección 1, Artículo 3, Derechos de la Gerencia, además de la Unión reconocer unos derechos y prerrogativas gerenciales a la Compañía, específica, claramente, que ésta retiene y retendrá entre otras cosas: la administración, la dirección del personal y el derecho de disciplinar a los empleados. Por otro lado, la Sección 2 de este mismo Artículo dispone: “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

⁴ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILR Press, Nueva York, 1984, página 22.

⁵Ray J. Schcoonhover, Editor, Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA Books, Washington, D.C. 3ra. Ed., 1991, página 29.

⁶ Ibid.

Compañía en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio”.

De la letra antes citada se desprende que el caso de autos cumple con los requisitos ahí enunciados. Existe una controversia en el interés de Carazo, *un empleado* de la PRT, quien entiende que la Compañía ha sido injusta al enviarle un Memorando de Exhortación, donde le hace unas alegadas imputaciones relacionadas con su desempeño, además, de imputarle violación a las Normas de la Compañía. Copia del mismo fue colocada en el expediente del Empleado en la oficina local. Estos hechos produjeron la reacción y rechazo de parte del Empleado con el propósito de establecer su posición a las imputaciones. Además, el Querellante interesa la remoción de dicho documento de su expediente y la Compañía se negó. La PRT considera que el mismo no constituye una medida disciplinaria, sino que es una exhortación para que Carazo corrija su desempeño. Mientras que el Querellante, por su parte, se siente agraviado y considera lo opuesto.

Es obvio que la reclamación de autos está relacionada con la interpretación que tanto la Compañía como la Unión y su representado entiende constituye una medida disciplinaria. Acción que está contenida en la Sección 1, Artículo 3, Derechos de la Gerencia. De dicha controversia emana otra controversia en torno a si el Memorando debe permanecer o no en el expediente del Querellante, indistintamente, el mismo no es el expediente oficial de personal.

Luego de analizado el Artículo anteriormente citado, entendemos que el mismo es pertinente a la controversia de autos. No obstante, de existir alguna duda, la Sección 1 del Artículo 57, Procedimiento para Querellas, dispone que el término “querella” comprende

toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravios, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Contrato". Como puede observarse, dicho Artículo no excluye, específicamente, el asunto recogido en la controversia aquí considerada. Por el contrario, incluye como arbitrable **todas** las controversias que surjan de la interpretación del Convenio Colectivo. Conforme lo establecido en este Artículo, el mismo incluye el arbitraje, como uno de los mecanismos a ser utilizados en aquellos casos donde las partes no lleguen a un acuerdo.

En **Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales**, 87 DPR, 118, el Tribunal Supremo de Puerto Rico adoptó la doctrina federal enunciada en **United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.**, 363 U.S. 574, de que excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en el convenio colectivo, **todas** las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento. **Ceferino Pérez v. AFF**, 87 DPR 118; **JRT v. Central Mercedita**, 94 DPR 502; **JRT v ACAA**, 107 DPR 84. Igualmente, es doctrinas establecidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y seguida por los tribunales dentro de nuestra jurisdicción, en torno a que *las dudas sobre si una controversia está o no cubierta por el procedimiento de arbitraje*, debe resolverse a favor de la cobertura y no de la exclusión.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, concluimos que tenemos jurisdicción para entender en la controversia de autos, por cuanto, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente.

Se cita a las partes para ver los méritos del caso A-09-959, el 12 de mayo de 2011, a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo en Hato Rey, Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 28 de octubre de 2010.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 28 de octubre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ANTONIO L GARCÍA RAMÍREZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PRT
FIDDLER GONZÁLEZ Y RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA MARÍA DEL C. ROSSY
ADMINISTRADORA LABORAL
TELFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
REPRESENTANTE LEGAL UNIÓN HIETEL
420 AVENIDA PONCE DE LEÓN OFICINA B4
SAN JUAN PR 00918-3416

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III