

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
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
(PRTC)
(Compañía)

y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-2636¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-15-2637²

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-11-2774

SOBRE: RECLAMACIÓN (TRASLADO)
MARINÉS SOLÁ VILLANUEVA

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 7 de octubre de 2013. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación y resolución final, el 18 de diciembre del mismo año, fecha en que venció el término, prorrogado, concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus respectivas contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en adelante "la Compañía": el Lcdo. Antonio L. García Ramírez,

¹ Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva.

² Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal.

asesor legal y portavoz; el Sr. Miguel Rolón, administrador Laboral; y el Sr. José A. Cabret, supervisor y testigo. Por la **Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL)**, en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. José Velaz Ortiz, asesor legal y portavoz; la Sra. Lydia E. Torres Martínez, oficial; y la Sra. Marinés Solá Villanueva, querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta **Árbitro**, por lo que éstas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar si la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. De determinar que no lo es, que la Honorable **Árbitro** desestime la misma.

Que la Honorable **Árbitro** determine si, conforme al Art. 3 del Convenio Colectivo entre las partes, procede la reclamación de la Querellante por razón de su traslado. De determinar que no procede la misma, que desestime la querella.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable **Árbitro** determine, a base de la prueba y el Convenio Colectivo aplicable, si tiene o no méritos la querella de la querellante, Sra. Marinés Solá, de que el patrono Puerto Rico Telephone (PRTC) le asignó sus funciones como Analista de Distribución e Inventarios a personal temporero por contrato y procedió a trasladarla de la Oficina del Departamento de Logística y Asuntos Crediticios al Almacén, en violación al Convenio Colectivo

aplicable, incluyendo los Artículos 3, 18 y 22 del mismo, entre otros. De determinarse que tiene méritos dicha querrela, que la Honorable Ábitro le ordene a la PRTC que cese y desista de contratar a personal por contrato para realizar trabajo asignado a empleados de la Unidad Contratante HIETEL en violación al Artículo 18 del Convenio Colectivo y que cese y desista de trasladar a empleados de dicha Unidad Contratante para asignarle su trabajo a personal por contrato en violación al Artículo 3, 18 y 22 del Convenio Colectivo, así como que le ordene pagar a la HIETEL todas las cuotas dejadas de percibir por razón de la contratación de tal personal, con cualquier otro remedio que se estime adecuado.

Luego del correspondiente análisis de las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente³:

Determinar si la presente querrela es sustantiva y procesalmente arbitrable o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el traslado de la Sra. Marinés Solá Villanueva estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo emitir el remedio que se estime adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES⁴

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, 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

³ Véase el Artículo XIII- Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad 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.

⁴ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

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, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

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 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.

...

ARTÍCULO 7 RESPECTO Y CONSIDERACION

Sección 1

La Compañía y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados y a la Hermandad el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Compañía.

Sección 2

La Hermandad y los empleados de la Unidad Apropia se obligan a observar para la Compañía y sus funcionarios el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Compañía.

...

ARTÍCULO 18 TRASLADOS

Sección 1

Para fines de este Convenio se entenderá por traslado:

Cualquier cambio permanente de una sección, división o departamento a otro, de un centro de trabajo a otro, o de un municipio a otro, ya sea de una plaza a otra en la misma clasificación o a una plaza en otra clasificación con el mismo nivel.

Sección 2

Habrán dos (2) tipos de traslados:

- a. ...
- b. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. Siempre que la Compañía determine trasladar por necesidad del servicio, el mismo se efectuará tomando en consideración la antigüedad del empleado de forma tal que se trasladen los empleados cualificados con menor antigüedad a menos que exista un empleado cualificado voluntario de mayor antigüedad. Los empleados miembros del Comité Ejecutivo y los delegados tendrán super antigüedad en su clasificación.

...

ARTÍCULO 22 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.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso, existía un Convenio Colectivo entre las partes, el cual se identificó como Exhibit 1 Conjunto.
2. La querellante, Marinés Solá, trabajó para la Compañía por aproximadamente 21 años, hasta el 1 de agosto de 2012, fecha en que se acogió a la jubilación. Ésta se desempeñaba, al momento de los hechos, como Analista de Distribución e Inventario.
3. Entre las funciones de la Querellante se encontraban: atender clientes en ventanilla; generar las órdenes de compra que emitían los agentes de PRT; imprimir las órdenes; distribuir y entregar las órdenes; entregar equipos a agentes ("Dealers") de la Compañía; y atender reclamos de clientes en respecto a facturación. Para realizar dichas labores, la Querellante tenía asignado un escritorio y una computadora en la Oficina del Área de Distribución.
4. El supervisor de la Querellante, hasta el 28 de marzo de 2011, lo fue el Sr. José A. Cabret. A partir del 29 de marzo de 2011, el supervisor de la Querellante fue el Sr. Tommy Velázquez.
5. El 6 de julio de 2010, la Querellante tuvo que ser sometida a un procedimiento quirúrgico, debido a eso la empleada permaneció en licencia de enfermedad y vacaciones hasta el 23 de agosto de 2010, día en que regresó a trabajar.
6. En septiembre de 2010, la empleada tuvo una recaída en su estado de salud (operación), por lo que la misma tomó un período de vacaciones que la mantuvo fuera de la Compañía por, aproximadamente, dos (2) meses adicionales.

7. El 21 de diciembre de 2010, el cliente de Claro, Mi Casa Web, refirió una comunicación escrita, en la que se quejaba del trato recibido por la señora Solá, cuando fue a recoger unos equipos.
8. Posteriormente, el 8 de marzo de 2011, el Sr. Miguel Benítez, Gerente de Almacén, mediante comunicación escrita le notificó a la Querellante que, efectivo el 29 de marzo de 2011, sería trasladada bajo la supervisión del Sr. Tommy Velázquez. Esto como parte de la determinación de la Compañía de dividir el personal en dos (2) grupos de trabajo.
9. Este cambio no afectaba ni el salario ni los beneficios marginales de la empleada.
10. Finalmente, en agosto de 2012, la empleada se acogió a la jubilación.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En primera instancia nos corresponde pronunciarnos en cuanto a un planteamiento umbral presentado por la Compañía. Ésta arguyó que la presente controversia no era arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal. Sostuvo que la querella no era arbitrable sustantivamente toda vez que la misma fue sometida al amparo de los Artículos 3 y 7 del Convenio Colectivo, cuestionando el traslado del que fue objeto la Querellante el 29 de marzo de 2011. Y que la querella no fue radicada al amparo del Artículo 22, invasión unidad apropiada.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Compañía arguyó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Querellante se acogió a los beneficios de la jubilación y que por ende no había remedio que se pudiera otorgar en el presente caso.

La Unión, por su parte, defendió la arbitrabilidad de la querella. Señaló que la misma surgió de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo y que la Unión cumplió con los términos establecidos de éste para la radicación y tramitación de dicha querella. Por lo que la misma es arbitrable tanto sustantiva, como procesalmente.

En relación con las defensas de arbitrabilidad, en términos generales, éstas se levantan en el foro arbitral para impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trate. Se puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, o ambas defensas simultáneamente, como lo ha hecho la Compañía en el presente caso.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto en específico. Esta jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance.⁵

Por otro lado, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

Aquilatada la prueba de las partes en cuanto a los planteamientos de arbitrabilidad, entendemos que a la Compañía NO le asiste la razón. Veamos.

⁵ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, editor Fairwahther's, Practice and Procedure in Labor Arbitration. BNA, Washington, D.C., 3ra. Ed., 1991.

De los documentos sometidos en evidencia se desprende claramente que la querrela surgió bajo las disposiciones expresas del Convenio Colectivo que existía entre las partes al momento de los hechos. De hecho del Exhibit Núm. 3 Conjunto, se desprende que desde la primera etapa la Unión alegó violación a los Artículos 3, 7 y otros. Surge además, en el resumen de la querrela, que la Unión reclamó que el traslado de la Querellante fue arbitrario, caprichoso, y que tenía la intención de remover a la empleada de sus funciones y que las mismas estaban siendo realizadas por personal por contrato. De ahí en adelante en todas las etapas pre-arbitrales se discutió la alegación de la Unión: **“alegó que las funciones las está realizando personal por contrato”**. En el Exhibit Núm. 7 Conjunto, la Lcda. Mireya Pérez le notificó a la Sra. Tetizia Dolz que: **“[L]a querrela de referencia fue discutida el 6 de abril de 2011 entre el Sr. José Espinosa, en representación suya y la suscribiente, en representación del Director de Recursos Humanos. En esa ocasión escuchamos sus planteamientos donde la Unión cuestionó el traslado de la empleada y alegó que las funciones las está realizando personal por contrato”**. (Énfasis nuestro)

Por otro lado y aunque la Unión no escribió expresamente el Artículo 22 entre los artículos violados por la Compañía, en la querrela ésta si incluyó “otros”. Además, llevó su alegación sobre el personal por contrato realizando las funciones de la empleada durante todo el proceso pre-arbitral y de arbitraje. Por lo que en efecto, la querrela está enmarcada bajo el palio de las disposiciones del Convenio Colectivo, por lo que la misma es arbitrable sustantivamente.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Compañía no estableció que la Unión hubiese incumplido con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para la tramitación de la querrela de marras. Éste se limitó a argumentar que la Querellante ya no era empleada de la Compañía por lo que no existía remedio posible para la misma.

Así las cosas y no habiendo demostrado la Compañía que la Unión haya incumplido con el procedimiento o los términos establecidos para la tramitación de la querrela, determinamos que la misma es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS HECHOS

En cuanto a los méritos se refiere, la controversia versa sobre una reclamación instada por la Querellante en la cual ésta, a través de su Unión, alegó que su traslado, efectivo el 29 de marzo de 2011, fue uno arbitrario y caprichoso. Sobre este particular la Compañía señaló que el traslado de la Querellante no fue uno arbitrario y caprichoso. Sostuvo que la Compañía “posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos, disciplinarlos, por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel”. Señaló, además, que el traslado de la Querellante fue por razones enteramente válidas y relacionadas, exclusivamente, con la sana administración del negocio.

La Unión alegó que el traslado de la Querellante fue uno arbitrario, caprichoso y que la Compañía no cumplió con el término establecido en el Convenio Colectivo para efectuar el mismo. Sostuvo además, que la Compañía le asignó las funciones de la Querellante a una empleada por contrato.

Analizada la prueba presentada por las partes y el lenguaje del Convenio Colectivo, determinamos que a la Compañía le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo vigente entre las partes establece en su Artículo 3, Secc. 1: "... el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio."

En este caso el traslado de la Querellante se realizó como parte de una re-estructuración del Área de Almacén y con el propósito de utilizar los recursos de la Compañía de forma estratégica y efectiva. De hecho, el traslado de la Querellante no tuvo el efecto de degradarla de puesto ni afectó su salario u otros beneficios marginales. También fue un hecho incontrovertido que posteriormente, en el año 2012, se eliminó la función de atender clientes en ventanilla. Dicha función se transfirió al Área de Distribución. Por lo que es ineludible determinar que el traslado de la Sra. Marinés Solá Villanueva no fue arbitrario ni caprichoso y que el mismo estuvo justificado.⁶

Finalmente, debemos establecer que la Compañía, conforme a la prueba desfilada, violó el Convenio Colectivo en su Artículo 22, al asignarles trabajos de la Unidad Contratante a empleados que no están incluidos dentro de la Unidad Contratante.

De conformidad a los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

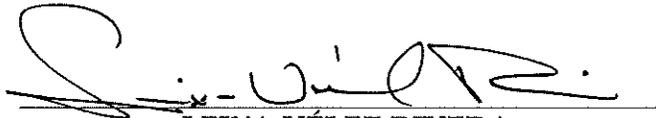
⁶ Aun cuando el traslado de la Querellante estuvo justificado, debemos señalar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, específicamente, el Artículo 18, Secc. 4, al no cumplir con el término establecido (30 días) para la notificación de traslado.

VI. LAUDO

La presente querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente. Determinamos que el traslado de la querellante, Marinés Solá Villanueva, estuvo justificado. El mismo no fue arbitrario ni caprichoso. Determinamos, además, que la Compañía violó el Convenio Colectivo en sus Artículos 18 y 22, al no enviar la notificación de traslado de la Querellante según los términos establecidos y al utilizar personal no incluido en la Unidad Contratante para realizar labores de los empleados de la Unidad Contratante. Se ordena a la Compañía el cese y desista de estas prácticas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de abril de 2015.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 10 de abril de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

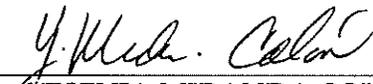
SRA TELIZIA R DOLZ BENITEZ
PRESIDENTA
HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO JOSE VELAZ ORTIZ
BUFETE TORRES & VELAZ
420 AVE PONCE DE LEON STE B-4
SAN JUAN PR 00918-3416

SR JOSE F PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA EIRA CONCEPCION
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO ANTONIO L GARCÍA RAMIREZ
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III