

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, (PRTC)
(Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS,
(HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-7¹

SOBRE: Arbitrabilidad Procesal
Sr. David Granado

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico, el 11 de junio de 2013. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 19 de julio de 2013.

Por la Puerto Rico Telephone Company, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Alicia Figueroa, asesora legal y portavoz; el Lcdo. Pedro Busó, asesor legal; el señor Víctor Morales, representante; y la señora María Echenique, observadora.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Por la Hermandad Independiente De Empleados Telefónicos, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Ricardo Santos, asesor legal y portavoz; la señora Telizia Dolz, representante; y el señor David Granado, querellante.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Que la Honorable Ábitro determine si la querella es arbitrable en su aspecto procesal.

De determinarse que la querella es arbitrable procesalmente, que la árbitro determine si en el caso específico del querellante David Granado, la Compañía actuó correctamente al asignar la tarea de abrir y cerrar la tienda al personal gerencial de la tienda donde labora David Granado, conforme a los derechos de la gerencia establecidos en el Convenio Colectivo, conforme a la prueba presentada por las partes y a tenor con lo resuelto en los laudos A-05-2955 y A-12-1498.

Por la Unión:

Determinar a la luz del convenio, las prácticas pasadas y los laudos aplicables entre las partes si el patrono ha incurrido en violaciones al Artículo 22 del convenio colectivo al asignar las tareas de la unidad apropiada relativas a abrir y cerrar tiendas de ventas y servicio a empleados de supervisión.

De determinarse que el patrono cometió las violaciones imputadas, se ordene el cese y desista de dicha práctica y el pago de los haberes dejados de devengar por parte de los miembros de la unidad apropiada al haber sido despojados de dichas funciones más cualquier otro remedio que en justicia proceda.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje², concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

SUMISIÓN

Que la Arbitro determine si la querella es arbitrable procesalmente o no.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 57 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.

Sección 2

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad 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:

Primera Etapa

- a. Cualquier querella que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querella o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Hermandad y/o el empleado al Supervisor inmediato del empleado.

² ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

- b. El supervisor, el Delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querella y tratar de resolver la misma. El Supervisor tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querella, para contestar la misma.

Segunda Etapa

De no estar conforme la Hermandad o el empleado con la decisión en el caso, o transcurso 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 Hermandad o el empleado deberán presentarle por escrito al jefe inmediato del Supervisor un resumen de lo acontecido en la primera etapa.

Tercera Etapa

- a. De no estar conforme la Hermandad con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier de la Hermandad 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 del Departamento de Recursos Humanos por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- b. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante citará al Presidente de la Hermandad 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 del Departamento de Recursos Humanos, o su Representante, el Presidente de la Hermandad 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 Acciones Disciplinarias, la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.
- d. Una vez discutida la querella, el Director del Departamento de Recurso Humanos o su Representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de

los siguientes veinte (20) días laborables. De no estar de acuerdo la Hermandad con la contestación del Director del Departamento de Recursos Humanos, ésta podrá recurrir a Arbitraje según se indica más adelante.

- e. La quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de diez (10) días laborables desde que surge la querella o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante citará al Presidente de la Hermandad 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. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante, tendrá un término de veinte (20) días laborables para contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

Arbitraje

- a. Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a Arbitraje dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Departamento de Recursos Humanos o trascurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recurso Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Arbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Arbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse.
- b. Las reclamaciones de salario quedan excluidas del procedimiento de arbitraje y serán procesados en los tribunales, siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos.

Sección 4

Casos de Suspensión y Despido

- a. De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querella a la Hermandad.
- b. En caso de que la Hermandad también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Hermandad presentará una querella por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

- c. En aquellos casos en que la suspensión o despido del empleado esté fundamentada en un informe del Departamento de Seguridad de la Compañía, a petición del empleado o de la Hermandad, se le suministrará copia del informe durante las subsiguientes 48 horas.
- d. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

Sección 5

Casos de Programa de Prueba de Drogas

Las querellas que surjan como resultado de la aplicación del Artículo 24, Programa de Prueba de Drogas, serán radicadas en tercera etapa, según se dispone en la Sección 3 de este Artículo.

Sección 6

Casos de Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos Traslados y Ascensos

- a. Las querellas que surjan donde un empleado reclama derecho a una plaza vacante o que se ha violado el artículo de "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos" serán radicadas por escrito ante el Director del Departamento de Recursos Humanos, indicando la plaza que se reclama, el número de la requisición de la plaza y la persona con la que se cubrió. La querella deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes a la adjudicación de la plaza o desde que el empleado tenga conocimiento de la adjudicación de la plaza.
- b. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

Sección 7

Casos de Reclasificación de Plazas

Las querellas que surjan como resultado de una petición de reclasificación o una reclasificación hecha por la Compañía de una plaza serán presentadas ante el Director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

En caso de que la Hermandad no esté de acuerdo con la determinación del departamento a cargo de clasificación de plazas sobre la petición de reclasificación de una plaza y que determine radicar una querella, la misma será radicada ante el Director del Departamento de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables

subsiguientes al recibo de la notificación de la determinación o siete (7) días laborables después de transcurrido el tiempo para informar a la Hermandad la determinación sobre la petición.

Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

Durante la discusión de la querrella en esta etapa la Hermandad deberá establecer que a la plaza se le han asignado funciones o deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de la misma han evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se han asignado funciones o deberes de mayor complejidad.

Sección 8

Querellas entre las Partes

Las querellas de la Compañía serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Director del Departamento de Recursos Humanos al Presidente de la Hermandad. Las querellas que la Hermandad tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Hermandad consignados en este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Presidente de la Hermandad al Director del Departamento de Recursos Humanos.

En ambos casos estas querellas se iniciarán en la Tercera Etapa. Cuando la querella sea de la Compañía, el Presidente de la Hermandad o su Representante se reunirá con el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Hermandad. Cuando la querella sea de la Hermandad el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante se reunirá con el Presidente de la Hermandad o su representante 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 3 (Arbitraje) una vez expirado al término.

Las querellas de la Hermandad 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 3 (Arbitraje) de este Artículo.

...

IV. OPINIÓN

En el caso de autos nos corresponde determinar si la controversia es arbitrable procesalmente o no. La Compañía alegó, que la controversia no es arbitrable procesalmente debido a que la Unión radicó la presente querella para reclamar los derechos de la Hermandad. Que siendo esta reclamación hecha para proteger los derechos de la unidad apropiada, ésta se debió haber radicado en Tercera Etapa, según lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo 57, sección 8, supra.

La Unión por su parte sostuvo, que la controversia era arbitrable procesalmente. Indicó, que en el caso de autos es de aplicación el procedimiento ordinario de Etapas dispuesto en el Artículo 57, supra; debido a que los derechos que se están viendo afectados son los de los empleados unionados en su carácter individual.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querella, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento para Querellas contenido en el Artículo 57, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas; ya sea en el carácter individual del empleado, así como en representación de

la unidad apropiada. En el caso de autos, quedó claramente evidenciado que la Unión radicó la querrela a nombre del aquí querellante, señor David Granado. Por lo que, el procedimiento ordinario que se llevó a cabo entre la Unión y la Compañía en la etapa pre arbitral, fue el correcto.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que las partes cumplieron con el Procedimiento de Querrelas establecido el Convenio Colectivo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos del Caso A-12-1117, como se detalla a continuación:

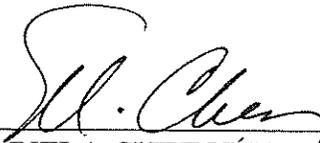
DÍA: MIÉRCOLES, 27 DE MAYO DE 2015.

HORA: 1:30 P. M.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de julio de 2014.

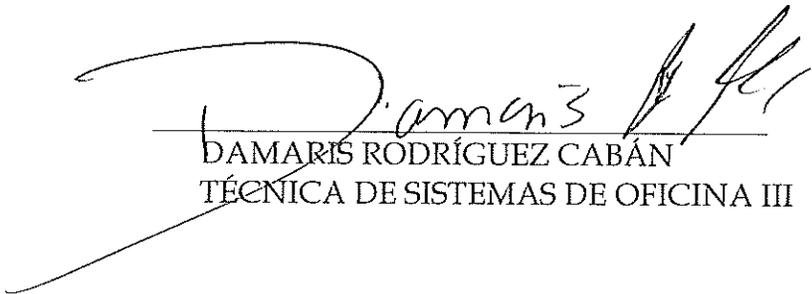


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de julio de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINÁS
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
COND MIDTOWN STE B1
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III