

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY (PRTC)
(Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFONICOS (HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-03-2211 - DESPIDO
YESENIA NIEVES OROZCO

CASO NÚM.: A-03-2212 - DESPIDO
KENNETH SÁNCHEZ RODRÍGUEZ

CASO NÚM.: A-03-2213 - DESPIDO
WIDNA ORTIZ RODRÍGUEZ

CASO NÚM.: A-03-2214 - DESPIDO
AIDA L. VILLEGAS CORTIJO

CASO NÚM.: A-03-2215 - DESPIDO
ELIZA HERNÁNDEZ AMARO

CASO NÚM.: A-03-2216 - DESPIDO
MARISEL BOCANEGRA GONZÁLEZ

CASO NÚM.: A-03-2217 - DESPIDO
SANDRA GONZÁLEZ SEPÚLVEDA

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de los casos se celebró el 13 de julio de 2010 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

A la misma comparecieron, en representación del Patrono, el Lcdo. Carlos A. Padilla, asesor legal y portavoz; y la Sra. María del Carmen Rossi, administradora de Asuntos Laborales.

En representación de la Unión compareció, el Sr. José Kortright, oficial de la Unión y portavoz.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión, por lo que cada cual presentó su proyecto:

Patrón:

Que el Árbitro determine si la querella radicada es arbitrable sustantivamente, en consideración a la solicitud que hizo cada uno de los aquí Querellantes, para que la PRTC le pagara, como en efecto se hizo, la compensación establecida en el Art. 19 Inciso 3, a cambio de renunciar a su derecho a ser incluido en una lista de empleo preferencial, según el Art. 19. Sección 5.

De determinarse que la querella es arbitrable, que la Árbitro señale una vista en los méritos.

Unión:

La Unión no pudo estar representada en el día de hoy por su asesor legal, sin embargo, entendemos que el proceso de cesantías no cumplió con el envío y/o entrega del plan de la HIETEL. Por lo tanto, a base de lo descrito en la Sección 1 del Art. 19, entendemos estas cesantías no proceden.

Que el Árbitro determine si la querella radicada es arbitrable. De determinar que la querella es arbitrable, que la Árbitro señale una vista en sus méritos.

No obstante, las partes acordaron que el Árbitro resuelva el asunto de la arbitrabilidad sustantiva, por esta razón, hemos determinado que el asunto a resolverse es el siguiente:

Determinar si la querella es sustantivamente arbitrable. De determinar que la querella no es sustantivamente arbitrable,

que el Árbitro provea el remedio adecuado. De concluir que lo es, que se cite el caso para verlo en sus méritos.¹

III. OPINIÓN

Entre finales del año 2002 y principios de 2003, la Compañía anunció el siguiente

Plan de Traslados y Cesantía Verizon Wireless:

Por motivo del proceso de realineamiento de Verizon Wireless PR ha sido necesario reorganizar los diferentes departamentos de la Compañía. Como parte del proceso se han realizado algunas transferencias de empleados entre departamentos y/o cambios de supervisión. Estos cambios han sido diseñados para que respondan a las necesidades presentes y futuras del mercado inalámbrico, capitalizar en nuevos recursos tecnológicos y fortalecer los procesos internos que nos permitan ser más ágiles y competitivos en el mercado inalámbrico.

Para poder realizar las funciones asignadas a los departamentos en la nueva organización se requerirán menos empleados en ciertas clasificaciones. A tenor con lo anterior, se preparó el siguiente plan de traslados y cesantías en cumplimiento con el Artículo 19, Reducción de Personal y Reempleo del Convenio Colectivo vigente entre HIETEL y Verizon Wireless.

Las clasificaciones afectadas por esta reorganización son las siguientes:

- Coordinador de Servicios Técnicos-1085608
- Coordinador de Servicios al Cliente de Ventas-1085611

En el proceso de reducción de personal se observó el siguiente orden:

¹ 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.

1. Empleados probatorios en las clasificaciones afectadas.

No se encontró ningún empleado que fuera a ser afectado en período probatorio.

2. Antigüedad.

Se aplicó el criterio de antigüedad por orden inverso en las clasificaciones afectadas.

3. "Bumping".

Se encontró dos empleados que cumplen con el criterio de optar por desplazar a otros.

Siguiendo las disposiciones del Artículo 19 antes mencionado, los empleados excedentes con por lo menos un (1) año de antigüedad podrán optar por desplazar ("bump") a otro empleado en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad, en el cual el desplazante esté capacitado para realizar la labor inmediatamente o cualquier otra clasificación que el desplazante haya trabajado anteriormente en más de una ocasión y continúe siendo capaz de realizar el trabajo inmediatamente.

Además, cualquier empleado regular con por lo menos un (1) año de antigüedad que sea desplazado como resultado del procedimiento anteriormente descrito, tendrá igualmente derecho a desplazar mediante antigüedad siguiendo los criterios establecidos en el párrafo anterior.

Cualquier empleado que sea cesanteado por motivo de la reorganización, y que al momento de la cesantía tenga más de un (1) año de antigüedad, tendrá derecho a una compensación equivalente a dos (2) semanas de salario y una (1) semana por cada año de antigüedad hasta el máximo de veinte (20) semanas.

Todo empleado cesanteado que tenga por lo menos un (1) año de antigüedad, será incluido en una lista de empleo preferencial por un máximo de doce (12) meses. Estos se incluirán en un registro de elegibles utilizando el criterio de antigüedad y tendrán la preferencia dispuesta en la Sección 4 (i) del Artículo 12 del Convenio Colectivo vigente para ocupar plazas nuevas o vacantes regulares dentro de la

unidad contratante, siempre y cuando estén cualificados y capacitados para desempeñar las funciones del puesto. Copia de la lista será enviada a la HIETEL.

La compensación mencionada anteriormente será pagada al finalizar el periodo de los doce (12) meses antes mencionados. En la alternativa, el empleado podrá escoger por recibir la compensación por cesantía en cualquier momento, pero dicho empleado será excluido de la lista de empleo preferencial al momento de recibir la compensación.

Cuando surja la posibilidad de reemplazo, la Compañía se comunicará, por correo certificado, con el ex-empleado, con copia a la HIETEL, concediéndole diez (10) días laborables para aceptar la plaza. De no aceptar o contestar dentro de dicho término, será eliminado de la lista de elegibles.

Si por circunstancias extraordinarias, comprobadas por la Compañía, algún ex-empleado no puede aceptar el empleo, no perderá el derecho de reemplazo con relación a otras vacantes que surjan en su clasificación dentro del término de nueve (9) meses posteriores a su cesantía.²

El 10 de enero de 2003, la Compañía notificó a los aquí querellantes, Yesenia Nieves Orozco; Kenneth Sánchez Rodríguez; Widna Ortiz Rodríguez; Aida L. Villegas Cortijo; Eliza Hernández Amaro; Marisel Bocanegra González; y Sandra González Sepúlveda, que serían cesanteados el 7 de febrero de 2003.

Las cartas de cesantía, entre otras cosas, exponían lo siguiente:

Por tanto, con gran pesar, le estamos notificando que efectivo al 7 de febrero de 2003 usted será cesanteado. El proceso seguido para determinar que usted es la persona afectada fue siguiendo las disposiciones del Artículo 19 - Reducción de Personal y Reemplazo. Conforme a este Artículo, usted tiene derecho a recibir una compensación equivalente a 2 semanas de salario y una semana por cada

² Exhibit número dos (2) del Patrono.

año de antigüedad hasta un máximo de 20 semanas. Además, tiene derecho a ser incluido en una lista de empleo preferencial por un máximo de 12 meses y a solicitar cobertura del plan médico bajo COBRA por un período de 18 meses a partir de la fecha de la cesantía. La totalidad de la prima será pagada por usted.

La compensación antes mencionada le será pagada al finalizar el período de los 12 meses antes mencionados. Usted podrá optar por la alternativa de recibir dicha compensación por cesantía en cualquier momento, pero usted será excluido de la lista de empleo preferencial al momento de recibir la compensación.³

En el caso particular de Sandra González Sepúlveda, se le notificó que tenía derecho a solicitar la cobertura del plan médico bajo la Ley COBRA. La señora González no tenía un año de servicio a la fecha de la cesantía.

Entre el 27 de enero al 28 de febrero de 2003, los Querellantes solicitaron la liquidación en sus puestos y renunciaron a la reubicación y a la oportunidad de aparecer en el listado preferencial contemplado en el Artículo 19 del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.⁴

Sostiene el Patrono que las querellas no son sustantivamente arbitrables ya que la Unión y el Patrono, al otorgar la Estipulación del 7 de febrero de 2003, dispusieron totalmente de los casos ante nuestra consideración.

La alegación de la Unión está contenida en la primera parte del proyecto de sumisión presentado.

³ Exhibir número tres (3) al nueve (9) del Patrono.

⁴ Exhibir número diez (10) al dieciséis (16) del Patrono.

Analizados los planteamientos de las partes, hemos concluido que en efecto las querellas no son sustantivamente arbitrables.

La vigencia del Convenio Colectivo aplicable a esta controversia era desde el 23 de octubre de 1999 hasta el 22 de octubre de 2003. Los empleados fueron cesanteados efectivo el 7 de febrero de 2003. Para esta misma fecha las partes firmaron la Estipulación 03-01, mediante la cual la Hermandad y los empleados renunciaron a cualquier reclamación en foro alguno con relación a los cambios incluidos en dicho acuerdo.

Entendemos que, una vez renunciado el derecho de acudir a cualquier foro para el asunto en particular en discusión, la Hermandad y los empleados voluntariamente se han excluidos de la cláusula de arbitraje.

Nuevamente, en el caso de la Sra. Sandra González, en la estipulación acordada por las partes, fue establecido que no tenía derecho a reclutamiento preferencial por no tener un año de servicio en la Compañía.

En el caso de *Steelworkers v. Warrion & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 46LRRM 2416, 34LA 561 (1960), el tribunal estableció que:

Arbitration is a matter of contract and a party cannot be required to submit to arbitration any dispute which he has not agreed so to submit.⁵

⁵ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, NBA Books, Sixth Ed. 2003, pág. 279.

Concluimos que de la misma forma, por ser el arbitraje una figura que surge del Convenio Colectivo, no se puede obligar a una parte a dilucidar un asunto que fue renunciado libre y voluntariamente.

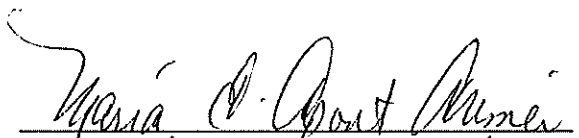
Sin otro particular, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

Las querellas no son sustantivamente arbitrables.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de marzo de 2013.


MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

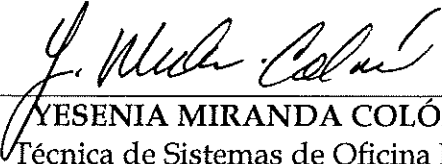
Archivado en autos hoy, 7 de marzo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

SR JOSE KORTRIGHT
OFICIAL DE LA HIETEL
543 CALLE ESMIRNA
URB CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920-4707

SR JOSE F PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 390998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO CARLOS A PADILLA VELEZ
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III