

**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**

**TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-220

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
SR. JUAN CARAZO SERRANO**

CASO NÚM: A-07-2859¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
SR. JUAN CARAZO SERRANO**

ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN

- INTRODUCCIÓN -

La vista de arbitraje fue señalada para llevarse a cabo el 7 de febrero de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Para dicha fecha, comparecieron, en representación de la Compañía, la Lcda. Mireya Pérez, Administradora de Asuntos Laborales y el Sr. Julio Padilla, Sargento de Armas, quien representó a la Unión.

Las partes acordaron que dejarían el caso sometido mediante Estipulación de Hechos y Alegatos escritos, para lo que se les concedió hasta el 8 de julio de 2005.

La sumisión acordada fue la siguiente:

¹ Número concedido a la Arbitrabilidad Procesal. El número A-04-220 continuará vigente para los méritos de la querrela.

SUMISIÓN

“Determinar si la presente querella es o no arbitrable en su aspecto procesal y sustantivo. De determinarse que lo es, que se señale la vista en sus méritos. De no ser arbitrable, que se desestime la querella”.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE

ARTÍCULO LIV²

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 Unión 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:

Sección 4 – Primera Etapa

- a. Cualquier querella que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de quince (15) días laborables desde que surja la querella 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 querella y tratar de resolver la misma. El supervisor

² Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 1994 hasta el 17 de enero de 1997.

tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querella, 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 apelaré 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 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 de Relaciones de Empleados por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- b. El Director de Relaciones de Empleados 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.

- c. El Director de Relaciones de Empleados, o su representante, el Presidente de la Unión o su representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querrela cuando las alegaciones de la querrela así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querrela. 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 base la acción disciplinaria.
- d. Una vez discutida la querrela, el Director de Relaciones de Empleados, o su representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes diez (10) días laborables. De no estar de acuerdo la Unión con la contestación del Director de Relaciones de Empleados, ésta podrá recurrir a arbitraje según se indica más adelante.
- e. 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 querrela o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director de Relaciones de Empleados o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela 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 Relaciones de Empleados, 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

- a. Cuando la querrela no haya sido resuelto 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 Relaciones de Empleados o transcurrido 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 Recursos 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 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.

- b. Las reclamaciones de salarios quedan excluidas de este procedimiento de arbitraje. No obstante, las reclamaciones de salario hasta \$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 \$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, ascenso y/o reclamaciones de que se están realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de arbitraje.

Sección 9 - Casos de Publicación y Adjudicación de Plazas, 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" serán radicadas por escrito ante el Director de Relaciones de Empleados, 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 de la Sección 6, inciso b de este artículo.

Sección 12 - Disposiciones Generales

- c. Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional.

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

La situación fáctica es sencilla. A continuación los hechos según estipulados:

1. El 19 de enero de 1988 el Sr. Juan Carazo Serrano comenzó a trabajar como Celador de Líneas I en la extinta Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico ("CCPR").
2. Al darse la fusión entre la PRT y la CCPR el 5 de mayo de 1994, el querellante comenzó en la Compañía en el puesto de Instalador y Reparador de Estaciones III.

3. Del 1994 al presente ha ocupado la plaza de Instalador y Reparador de Estaciones III.
4. El 7 de abril de 1995 el empleado le dirigió una carta al Sr. Félix Negrón, Presidente de la UIET en aquel momento, en la que reclamaba unos ascensos y la remuneración correspondiente desde mayo de 1994.
5. El 11 de junio de 2003 la Unión radicó una querrela alegando que desde 1994 el Sr. Juan Carazo Serrano ha ejercido varias posiciones y que por dichos cambios no ha recibido los aumentos y diferenciales pertinentes a dichos cambios.
6. La discusión de la querrela en tercera etapa fue citada para el 27 de junio de 2003.
7. El 27 de junio de 2003 los representantes del patrono y de la Unión discutieron la querrela en tercera etapa.
8. El 11 de julio de 2003 el patrono contestó la querrela en tercera etapa y decretó el cierre con perjuicio por arbitrabilidad procesal.
9. La Unión sometió el caso en Arbitraje el 17 de julio de 2003.
10. El caso de Arbitraje A-04-220 fue señalado para el 7 de febrero de 2005, notificación segunda. Las partes solicitaron a la Arbitro un término para radicar alegatos escritos en torno al planteamiento de arbitrabilidad.

OPINIÓN

A. Sobre la Arbitrabilidad Sustantiva (Caso A-04-220) :

Basa la Compañía su planteamiento de arbitrabilidad sustantiva en el hecho de que, el Convenio Colectivo, en su Artículo LIV, Sección 7-b, sobre Procedimiento para Querellas, supra, establece que las reclamaciones de salarios quedan excluidas del

procedimiento de arbitraje, aunque las reclamaciones de salario hasta \$500.00 se tramitarán según el procedimiento contemplado en el artículo.

La Compañía ha planteado que la querrela no es sustantivamente arbitrable porque “si se examinan los aumentos que ha recibido en su puesto (el querellante) de Instalador y Reparador de Estaciones III desde 1994 al 2003, éstos totalizan la cantidad de \$13,312.00 lo cual excede la cantidad de \$1,500.00 requerida en el Convenio Colectivo”.

Debemos aclarar que, para la fecha de los hechos, el Convenio Colectivo aplicable era el que tenía vigencia de 18 de enero de 1994 hasta el 17 de enero de 1997, en cuyo artículo LIV, supra, sobre Procedimiento para Querellas las partes contemplaron excluir del procedimiento de querellas las reclamaciones de salarios, pero para ese entonces, se excluían dichas reclamaciones cuando eran mayores de \$500.00. La cantidad de \$1,500.00 fue negociada en Convenios Colectivos posteriores y específicamente comenzó a aplicarse esa cantidad en el Convenio Colectivo vigente de 18 de enero de 1997 hasta el 17 de enero de 2000.

Aclarada esta situación debemos manifestar que la Sección 7-b no guarda relación con lo que al querellante se le ha pagado, sino con lo que no se le ha pagado.

Bajo esta situación, un querellante pudo haber recibido aumentos salariales, de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo, no obstante, puede entender, que dichos aumentos no eran los correspondientes por creer que los mismos debían de ser mayores.

Por otro lado, ni la Unión ni el Patrono nos puso en posición de conocer cuál era la cantidad de salarios dejados de devengar, reclamada por el Sr. Carazo, por lo que, ante la

falta de información, no podemos aplicar esta disposición al caso de autos, razón por la cual determinamos que la querrella es sustantivamente arbitrable.

B. Sobre la Arbitrabilidad Procesal (Caso A-07-2859):

La Compañía planteó que esta querrella no es procesalmente arbitrable porque el querellante incumplió con los términos del Convenio Colectivo al radicar su querrella nueve años más tarde desde que surgió la alegada controversia en el 1994.

De acuerdo a la prueba, el Sr. Juan Carazo, querellante cursó una carta al Sr. Félix Negrón, Presidente de la Unión, el 7 de abril de 1995, mediante la que le notificaba que entendía que le habían sido violados los Artículos XIV (Antigüedad); XV (Ascenso) y XLIV (Salario).

El Sr. Carazo reclamaba, que por la labor que realizaba desde el 5 de mayo de 1994, debía recibir algunos beneficios negociados y contenidos en el Convenio Colectivo.

No es hasta el 11 de junio de 2003, que la Unión radica la querrella bajo el procedimiento de querellas. Es obvio que la querrella no es procesalmente arbitrable.

El Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, establece, en cuanto al procedimiento de querellas, que cualquier querrella que surja será presentada por escrito, dentro del término de quince (15) días laborables:

1. desde que surja la querrella, ó
2. desde que el empleado tenga conocimiento de la querrella

En este caso, la querrella surgió en la fecha en que el empleado notificó a la Unión, que tenía una reclamación, o sea, el 7 de abril de 1994. A partir de ésta fecha, la Unión, a quien el empleado había manifestado su preocupación y quien era su representante, tenía

quince (15) días laborables para presentarla por escrito, al supervisor inmediato del querellante.

El hecho de haber presentado la querrela ocho (8) años después, hace que la querrela no sea procesalmente arbitrable.

Tal y como dispone el Convenio Colectivo y como fue manifestado por el Patrono en su alegato:

“Los términos para comenzar las distintas etapas del Procedimiento de Querrelas son de naturaleza jurisdiccional. Los términos jurisdiccionales son fatales. Un término fatal no puede ser prorrogado, es uno cierto, único e improrrogable.”

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es sustantivamente arbitrable, pero no es procesalmente arbitrable.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de febrero de 2007.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de febrero de 2007 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF. MIDTOWN STE. 204
421 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR. JULIO PADILLA ECHEVARRIA
SARGENTO DE ARMAS UIET
URB. LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921

LCDA. MIREYA PÉREZ DEL RIO
DEPARTAMENTO LEGAL
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SR. CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE UIET
URB. LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921

SR. JOSÉ R. PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
PUERTO RICO TELEPHONE
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA. MAXIMINA MORALES
DEPARTAMENTO LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE CO.
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III