

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
Edif. Prudencio Rivera Martínez
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS DE
PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-2832¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA
(EDWIN RAMOS VÁZQUEZ)**

CASO NÚM: A-05-3169²

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada para celebrarse el 23 de febrero de 2005, a las 8:30 de la mañana en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por el Patrono, compareció la Lcda. Jeannette M. Negrón; por la Unión compareció el Lcdo. Jaime E. Cruz Pérez.

Al inicio de los procedimientos de rigor para la vista de arbitraje el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad. A ambas partes se le ofreció la oportunidad de ser escuchadas, de interrogar, contrainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones.

¹ Número Administrativo asignado al Planteamiento de Arbitrabilidad Sustantiva.

² Número Administrativo asignado al Planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.

No obstante, éstas optaron por someter los planteamientos de arbitrabilidad mediante la radicación de alegatos escritos. A esos efectos le concedimos hasta el 28 de marzo de 2005. El Patrono radicó su escrito dentro del término establecido; la Unión, por su parte, solicitó una extensión del término, la cual fue concedida. Finalmente, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 29 de marzo de 2005, fecha en que se recibió el escrito de la Unión.

SUMISIÓN³

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente. De resolver en la afirmativa, citar una vista para ventilar los méritos de la reclamación.

DISPOSICIONES PERTINENTES

ARTÍCULO 57⁴ PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Sección 1

El término “querrela” 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 querrela se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes

³ La Sumisión adoptada fue la propuesta durante la vista del 23 de febrero de 2005, ya que en ninguno de los alegatos escritos se sometió un Proyecto de Sumisión.

⁴ Convenio Colectivo vigente desde el 23 de octubre de 1999 hasta el 22 de octubre de 2003.

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 querrela que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querrela 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.
- b. El Supervisor, el Delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querrela y tratar de resolver la misma. El Supervisor tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querrela, para contestar la misma.

Segunda Etapa

De no estar conforme la Hermandad o el empleado con la decisión en el caso, o transcurrido 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 querrela. 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 Oficial 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 de Asuntos Laborales y del Empleado por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- b. El Director del Departamento de Asuntos Laborales y del Empleado o su representante citará al Presidente de la Hermandad 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 laborables siguientes a la fecha de la citación.
- c. El Director del Departamento de Asuntos Laborales y del Empleado, o su Representante, el Presidente de la Hermandad 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 Hermandad, copia dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Departamento de Asuntos Laborales y del Empleado 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 salario hasta \$1,200 se tramitarán según el Procedimiento de Arbitraje aquí establecido. A menos que otra cosa se acuerde entre las partes, los casos de reclamación de salario en exceso de \$1,200 serán procesados en 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, ascensos y/o reclamaciones de que se están realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de Arbitraje.

Sección 4 - Casos de Suspensión y Despido

- a. De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querrela a la Hermandad.
- b. En caso de que la Hermandad también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Hermandad presentará una querrela por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director del Departamento de Asuntos Laborales y del Empleado 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 9 - Cuestiones Sustantivas

- a. Se preparará una transcripción taquigráfica de las Vistas de Arbitraje por el Taquígrafo que supla el Negociado de Conciliación y Arbitraje, si hay uno disponible. En caso de que el Negociado no pudiera suplir dicho Taquígrafo, el Árbitro notificará a las partes con antelación a la Vista de Arbitraje para que cualquiera de ellas, si desea obtener una transcripción taquigráfica, supla el Taquígrafo y pague el costo del mismo.

Si ambas partes desean copia de la transcripción taquigráfica, la pagarán por partes iguales. En caso de que alguna de las partes decida someter un alegato, el Árbitro concederá un término no mayor de treinta (30) días laborables para someter el mismo.

- b. El Árbitro no tendrá poder o facultad para en forma alguna alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las disposiciones de este Convenio, inclusive a ninguna de las disposiciones del artículo de "Derechos de la Gerencia". Un laudo en violación a lo antes indicado será nulo y sin efecto.
- c. El Árbitro no tendrá autoridad para conceder daños y perjuicios.

ARTÍCULO 71⁵
VIGENCIA

. . .

Las secciones 3 y 9 (Arbitraje) del Artículo de Procedimiento de Querellas, y el Artículo 49, Plan de Retiro, serán retroactivas al 23 de octubre de 2003.

HECHOS CONCLUIDOS

- A mediados del año 2003, la PRTC y la HIETEL estuvieron en el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo, ya que el Convenio vigente expiraba el 23 de octubre de 2003.
- Una vez venció dicho Convenio, el Patrono determinó que los oficiales de la Unión tenían que regresar a sus talleres de trabajo, ya que en ausencia de un Convenio Colectivo, no existían las licencias sindicales que los cobijaban.
- La Unión, se opuso a tal determinación y, entre otras cosas, continuó radicando sus querellas conforme al procedimiento establecido en el Convenio que acababa de expirar.
- A esos efectos, el 14 de noviembre de 2003, la Unión radicó una querella⁶ en Tercera Etapa, en atención a la suspensión que le fue impuesta al unionado Edwin Ramos el 13 de noviembre de 2003.
- Conforme lo establecía el Convenio Colectivo que había expirado, el 18 de noviembre de 2003, la Sra. Sonia Cruz, Gerente de Asuntos Laborales, suscribió una carta dirigida al Sr. José D. Díaz, Presidente de la Unión en aquel momento, citando una reunión entre las partes para discutir la querella radicada. Dicha reunión fue citada para celebrarse el 26 de noviembre de 2003, a las 9.30 a.m.
- Ese mismo día, 18 de noviembre de 2003, el Sr. José D. Díaz, le contestó⁷ la carta a la Sra. Sonia Cruz, indicándole que la Unión ya no contaba con las licencias sindicales para administrar el procedimiento de querellas durante horas laborables, y solicitó que dicha reunión se celebrara fuera de horas laborables.

⁵ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

⁶ Exhibit 2 y 3 Patrono.

⁷ Exhibit 4 Patrono.

- El 24 de noviembre de 2003, la Sra. Sonia Cruz contestó⁸ la carta del Sr. José D. Díaz, indicándole, entre otras cosas, que la reunión se celebraría en la fecha y hora indicada ya que los oficiales de la Unión podían coordinar con sus respectivas áreas de trabajo la discusión de querellas durante horas laborables, siempre y cuando el servicio no se afectara. Además, le indicó que dicho tiempo sería sin paga.
- Así las cosas, el 26 de noviembre, la Unión no compareció a la mencionada reunión. Posteriormente, el 9 de diciembre de 2003, el Sr. José D. Díaz le cursó una carta⁹ a la Sra. Sonia Cruz, solicitando reunirse ese mismo día a las 5:00 de la tarde en su oficina para discutir la querella.
- Ese día, 9 de diciembre de 2003, la Sra. Sonia Cruz le contestó¹⁰ al Sr. José D. Díaz indicándole, entre otras cosas, que la reunión había sido citada para celebrarse el 26 de noviembre de 2003 y que la Unión no había comparecido.
- Posteriormente, el 11 de diciembre de 2003, la Sra. Sonia Cruz le cursó una carta¹¹ al Sr. José D. Díaz indicándole nuevamente que la Unión no había comparecido a la reunión citada el 26 de noviembre de 2003, pero que aún así la Compañía había investigado los planteamientos de la querella y se mantenían firmes en su determinación de imponer la medida disciplinaria. Además, le incluyó copia de los documentos considerados al momento de imponer la sanción; y procedió a desestimar la querella.
- Finalmente, el 16 de diciembre de 2003, la Unión radicó la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la presente querella es o no arbitrable sustantiva y procesalmente.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre las defensas de arbitrabilidad. En términos generales, podemos decir que se levantan estas defensas en el foro arbitral para impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se

⁸ Exhibit 5 Patrono.

⁹ Exhibit 6 Patrono.

¹⁰ Exhibit 7 Patrono.

¹¹ Exhibit 8 Patrono.

puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, o ambas defensas simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso.

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

Por otro lado, la arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto 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 alcance¹².

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Alegó el Patrono, que la querrela no era arbitrable sustantivamente ya que, cuando se radicó la misma, el Convenio Colectivo entre las partes había expirado. Alegó, además, que las partes habían excluido los casos de suspensión y despido de la vigencia del Convenio Colectivo aplicable, aún cuando en el nuevo Convenio Colectivo las Secciones 3 y 9 (Arbitraje) del Artículo 57 - Procedimiento de Querellas, supra, se habían hecho retroactivas al 23 de octubre de 2003, fecha en que expiró el Convenio Colectivo anterior.

¹² Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, editor, Fairweather s Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra. Ed., 1991.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable ya que la Sección 3 del mencionado Artículo 57 hacía referencia a “toda queja o querrela”. Arguyó que las querellas por suspensión estaban incluidas y resguardadas con la vigencia del nuevo Convenio Colectivo, ya que la intención de las partes al mantener vigente la Sección 3 del Artículo 57, supra, la cual incluía “toda queja o querrela” fue mantener la continuidad de los casos que se radicaron durante la no existencia del Convenio Colectivo. Además, sostuvo que los casos de suspensión y despido en ningún momento fueron excluidos de la vigencia del Convenio Colectivo. Atestó que no era necesario incluir todas las Secciones posteriores a la Sección 3 del Artículo 57, supra, ya que estas son secciones que sirven como guías aclaratorias. Sostuvo que, en cuanto a la Sección 4 del mencionado Artículo se refiere, el propósito de la misma era establecer que las querellas por suspensión o despido se radicarían en primera instancia en la Tercera Etapa; además de reforzar y complementar la Sección 3 de dicho Artículo en cuanto a los casos de suspensión y despido.

De un análisis de la totalidad de la prueba surge que al momento en que se radicó la presente querrela el Convenio Colectivo entre las partes había expirado; no obstante, del nuevo contrato se desprende que las Secciones 3 y 9 del Artículo 57, supra, se hicieron retroactivas al 23 de octubre de 2003, fecha en que venció el Convenio anterior. Concurrimos con la Unión al señalar que el hecho de no hacer retroactiva la Sección 4 del Artículo 57, supra, no tenía el propósito de excluir los casos de suspensión y despido de la vigencia del Convenio Colectivo. Consideramos que al hacer retroactiva la Sección 3 del mencionado Artículo la cual hace referencia a toda queja o

querella, obligatoriamente incluye estos casos. Entendemos que la Sección 4 del Artículo 57, supra, es una complementaria que especifica el procedimiento a seguir en cuanto a los casos de suspensión y despido se refiere.

A esos efectos, consideramos que la querella está cubierta por las disposiciones del Convenio Colectivo, por lo que el foro de arbitraje posee jurisdicción para entender en la misma.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono, alegó que la querella no era arbitrable procesalmente ya que la Unión no cumplió con el trámite procesal establecido en el Convenio Colectivo. Sostuvo que la Unión incompareció a la reunión requerida en la Tercera Etapa del Procedimiento de Querellas, citada por la Lcda. Sonia Cruz, a celebrarse el 26 de noviembre de 2003.

De otro lado, la Unión sostuvo que su incomparecencia se debió a que, una vez expiró el Convenio Colectivo, los oficiales de la Unión no contaban con la licencia sindical que les permitía administrar el Procedimiento de Querellas durante horas laborables. Arguyó que a esos efectos, le solicitaron al Patrono citar dicha reunión fuera de horas laborables, pero este no accedió. Alegó, además, que el Patrono actuó de “mala fe” al no citar la reunión fuera de horas laborables a sabiendas de que la Unión no contaba con la licencia sindical.

Si bien es cierto que mediante el nuevo Convenio Colectivo entre las partes, las Secciones 3 y 9 del Artículo 57, Procedimiento para Querellas, supra, se hicieron retroactivas al 23 de octubre de 2003, fecha en que venció el Convenio Colectivo anterior; al momento en que surgieron los hechos del caso de autos el Convenio

Colectivo aplicable había expirado y se desconocía que dichas Secciones serían retroactivas. No obstante, una vez ocurrieron los hechos que motivaron la querella, ambas partes tramitaron la misma conforme al procedimiento establecido en el Convenio Colectivo expirado. Sin embargo, la Unión no compareció a la reunión citada por el Patrono en la Tercera Etapa, ya que sus oficiales no contaban con la licencia sindical que les permitía administrar el procedimiento de querellas durante horas laborables, y el Patrono rehusó celebrar dicha reunión fuera de horas laborables.

Concurrimos con la Unión al expresar que esta acción del Patrono de no citar la reunión fuera de horas laborables constituyó un acto de “mala fe”, con el propósito de impedirle a la Unión discutir la querella. El Patrono mantuvo la reunión según lo había programado y le indicó a la Unión que aun cuando sus oficiales no contaban con la licencia sindical, **éstos podían discutir las querellas durante horas laborables coordinando dicha salida con sus respectivas áreas de trabajo siempre que el servicio lo permitiera , y les advirtió que dicho tiempo sería sin paga.**

Ciertamente esta acción de parte del Patrono obstaculizó la participación de la Unión en la discusión de la querella, **condicionando la salida de los oficiales al criterio de su Supervisor y afectando el salario de estos trabajadores;** violentando así el principio de “buena fe” inmerso en todo contrato.

Consideramos prudente aplicar la doctrina de “manos limpias” la cual establece que cuando una parte acude a un tribunal en busca de un remedio debe ir libre de mala fe o intención deshonestas. Si bien es cierto que la Unión incompareció a la reunión

citada en la Tercera Etapa del Procedimiento de Querellas, dicha incomparecencia fue motivada por “la mala fe” del Patrono¹³.

De otro lado, como mencionamos anteriormente, mediante el nuevo Convenio Colectivo, las partes hicieron retroactivas a la fecha en que expiró el Convenio Colectivo anterior las Secciones 3 y 9 del Procedimiento de Querellas. No obstante, éstas al hacer retroactivo el Procedimiento de Querellas obligatoriamente reconocieron el Convenio Colectivo en su totalidad; ya que dicho Procedimiento no opera en el vacío. Por lo tanto, resultaría absurdo reconocer el Procedimiento de Querellas y no reconocer la licencia sindical que le permite a los Oficiales de la Unión administrar dicho Procedimiento. De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. La vista para ventilar los méritos de la reclamación (Caso A-04-1837) se cita para celebrarse el **miércoles, 18 de octubre de 2005 a las 8:30 a.m., en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, P.R.**

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de junio de 2005.

Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

¹³ “El principio de la buena fe no da lugar a la utilización del derecho a la defensa de prescripción cuando, como en este caso, tal derecho surge de omisiones de la parte demandante causadas, parcial pero significativamente, por la propia conducta de la parte demandada”. Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc. 111 D.P.R. 585 (1981).

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 23 de junio de 2005 y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ R PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
TELEFÓNICA DE PR
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936

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

LCDO JAIME E CRUZ PÉREZ
COND MIDTOWN
420 AVE MUÑOZ RIVERA STE 510
SAN JUAN PR 00918

LCDA SONIA H CRUZ
DIV LABORAL HIETEL
TELEFÓNICA DE PR
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA JEANNETTE M NEGRÓN
33 CALLE BOLIVIA
PISO 7 STE 701
SAN JUAN PR 00917-2010

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA