

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AMERICAN FEDERATION OF MUSICIANS,
ALF-CIO, LOCAL 555
(Querellante)

v.

CORPORACIÓN DE LA ORQUESTA
SINFÓNICA DE PUERTO RICO
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-1849¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-08-2232
SOBRE: INTERPRETACIÓN DEL
ARTÍCULO VIGÉSIMO DEL
CONVENIO COLECTIVO SOBRE
EL SEGURO MÉDICO

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 9 de marzo de 2012 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, American Federation of Musicians, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Miguel González Vargas, asesor legal y portavoz; el Sr. Javier Matos, presidente; y el Sr. Gabriel Plácido Román, administrador del seguro médico.

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad procesal.

Por la parte querellada, Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Luis R. Pérez Giusti, asesor legal y portavoz; la Sra. Maria M. Franco, directora de Recursos Humanos; y el Sr. Wilfredo Díaz, oficial pagador.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido para su adjudicación al finalizar la vista.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión del caso, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

Por la Unión

Que la Honorable Árbitro a la luz de los testimonios, la prueba documental, el convenio colectivo y el derecho aplicable, establezca si el Patrono violó o no los derechos de la Unión al pagar tarde o no pagar su obligación con el plan médico. De entender que se violaron los derechos de la Unión que provea el remedio adecuado. [sic]

Por el Patrono

Que se determine si se cumplió con la arbitrabilidad procesal, según el Convenio Colectivo. Que la Honorable Árbitro a la luz de los testimonios, la prueba documental y el Convenio Colectivo, establezca si el Patrono violó o no los derechos de la Unión al realizar los pagos del plan médico para los meses de diciembre de 2007 y enero y abril de 2008. De entender que se violaron los derechos de la Unión, que provea el remedio adecuado. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del

Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querrella es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo Vigésimo respecto al pago de la aportación patronal para el seguro médico. De resolver en la afirmativa, la Árbitro emitirá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO DECIMO NOVENO PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A) Definición

Una “querrella deber ser definida como una controversia, queja, disputa o diferencia de opinión entre el Patrono y la Unión o cualquier músico de la Orquesta Sinfónica sobre la interpretación o aplicación de alguna disposición o disposiciones específicas de este Convenio.

B) Procedimiento

Toda querrella será resuelta mediante el siguiente procedimiento exclusivo:

Primer Paso - Cualquier querrella debe ser presentada por escrito al Patrono o su representante dentro de veinte (20) días calendario siguientes a la fecha en que ocurren los hechos que dan base a la misma. El Patrono y la Unión deberán resolver la querrella de buena fe. El Patrono deberá responder por escrito a la Unión dentro de los diez (10) días calendarios siguientes a la fecha de presentación de la querrella.

² El Convenio Colectivo es el vigente desde el 2005 hasta el 2008. Exhibit 1 Conjunto.

De entenderse que podría existir la posibilidad de aplicar una medida disciplinaria, se notificará al empleado los cargos y las sanciones que pueda conllevar y le ofrecerá la oportunidad de ser escuchado en una vista informal.

La notificación se hará por escrito, mediante entrega personal o por correo certificado, a la última dirección conocida del empleado. En esta comunicación se informarán los cargos y las sanciones que pudiera conllevar, así como la oportunidad de tener una vista informal. El empleado deberá informar en cinco (5) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba la notificación, si acudirá o no a la vista informal mediante una comunicación escrita al Director. De lo contrario podrá someter, por escrito, si así lo prefiere, dentro del término estipulado, su versión sobre los hechos o mostrar causa por la cual no deba disciplinarse.

Luego de la vista informal o del análisis de la comunicación del empleado, el Director, y no más tarde de veinte (20) días laborables de iniciarse la investigación con las recomendaciones correspondientes, la autoridad nominadora formulará y notificará por escrito al empleado los cargos correspondientes - de sostenerse la medida disciplinaria.

En caso de que se determine que los cargos son improcedentes, el Director General de Recursos Humanos eliminara el expediente, los documentos relacionados con el caso y procederá a reinstalar al empleado - de haber sido suspendido de empleo.

Segundo Paso - Si la querrela, incluyendo las de disciplina, no se resuelve en el primer paso, el Patrono o la Unión tendrán el derecho a someter la querrela a arbitraje final y obligatorio ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo dentro de los treinta (30) días calendarios siguiente a la fecha de la respuesta inicial a la querrela que hiciera la parte correspondiente. De no someterse querrela al arbitraje

en dicho término, se entenderá que la misma quedó resuelta satisfactoriamente.

La selección del árbitro será hecha de mutuo acuerdo por los representantes del Patrono y la Unión, de entre los árbitros oficiales del Departamento del Trabajo. Se les solicitará una terna al Departamento del Trabajo, de la cual cada parte eliminará un árbitro; quedando así nombrado el tercer árbitro.

La controversia o asunto será sometido al árbitro mediante un convenio o acuerdo de sumisión suscrito por la Unión y el Patrono. En ausencia de un acuerdo, las partes se regirán por el derecho y la reglamentación vigente.

El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia o asunto y en cuanto a la aplicabilidad de las disposiciones de este Convenio Colectivo. La autoridad del árbitro se limitará a la interpretación y aplicación de dichas disposiciones.

Las cuestiones de arbitrabilidad serán decididas por el árbitro. Si una cuestión de arbitrabilidad es sometida ante el árbitro, éste le atenderá en primer lugar. El árbitro procederá con los méritos del caso si su determinación es que el asunto es arbitrable o que esa determinación preliminar no se puede hacer razonable.

Al árbitro no se limitará el tiempo para rendir su laudo, conforme a lo dispuesto en el Reglamento vigente en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La decisión contenida en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto, será final e inapelable por ambas partes, siempre que sea conforme a derecho. El árbitro no tendrá autoridad para añadir, sustraer, modificar o enmendar ninguno de los términos de este Convenio.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO
SEGUROS****A) Seguro médico:**

El patrono aportará a la Unión la cantidad de ciento cuarenta dólares (\$140.00) mensuales por doce (12) meses por músico regular, que se deberá utilizar para un plan médico para éstos, disponiéndose que dicha aportación se incrementará inmediatamente en la misma cantidad que el gobierno apruebe para el plan médico de los empleados públicos en exceso de ciento cuarenta dólares (\$140.00).

El Patrono no tendrá otra responsabilidad con respecto a planes médicos que la de hacer la aportación a la Unión, conforme lo aquí dispuesto.

En caso de que algún unionado tenga plan médico, la Unión podrá utilizar dicha suma de dinero para suplementar la aportación de éste a dicho plan.

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo XX del Convenio Colectivo o no, al emitir el pago de la aportación patronal para el seguro médico de los músicos. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista el Patrono planteó que la querrela no era arbitrable procesalmente. Por tal razón debemos resolver, en primera instancia, si la querrela es arbitrable procesalmente o no.

A) Sobre la Arbitrabilidad

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no había tramitado la misma de conformidad con las disposiciones del Artículo XIX del

Convenio Colectivo. Sostuvo que la Unión no cumplió con el término de veinte (20) días dispuesto en el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en dicho Artículo XIX, ya que las comunicaciones del 20 de diciembre de 2007 y del 30 de enero de 2008, dirigidas al Sr. Juan Tossas, suscritas por el secretario-tesorero de la Unión, Sr. Félix Guadalupe, no constituían el primer paso de dicho procedimiento.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable procesalmente, ya que la misma se había tramitado de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Sostuvo que fue el Patrono quien incumplió con dicho procedimiento al no contestar ninguna de las comunicaciones que le dirigió la Unión sobre la controversia. Planteó que el 28 de diciembre de 2007 y el 30 de enero de 2008 se le dirigieron cartas al Sr. Juan Tossas³, Administrador de la Corporación; y el 19 de marzo de 2008 se le dirigió una comunicación escrita a la Sra. Zeida García⁴, Directora General de la Corporación, planteando la controversia respecto al pago del seguro médico, y estos no atendieron el asunto ni emitieron respuesta a dichas comunicaciones; por lo que la Unión radicó su querrela ante el Foro de Arbitraje.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

El Artículo XIX del Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes dispone el procedimiento para tramitar las quejas y agravios que surgen respecto a la aplicación e interpretación de las disposiciones del mismo.

³ Exhibits 3 y 4 Conjunto.

⁴ Exhibit 5 Conjunto.

Jurisprudencialmente⁵ se ha establecido la obligación del cumplimiento estricto de las disposiciones del procedimiento de quejas y agravios negociado por las partes, el cual obliga a ambas partes por igual.

En este caso el Patrono alegó que la querrela no era arbitrable, ya que la Unión no había tramitado la misma dentro del término establecido en el primer paso del Artículo XIX, supra; y sostuvo que las comunicaciones dirigidas a los señores Juan Tossas y Zeida García no constituían la querrela en el primer paso. Mientras que la Unión alegó que había sido el Patrono quien había incumplido con el Procedimiento de Quejas y Agravios al no contestar la querrela.

Luego de aquilatar la prueba presentada, determinamos que el Patrono no tiene las “manos limpias” para invocar la defensa de arbitrabilidad en este caso. La doctrina de “manos limpias” dispone, en términos generales, que cuando una parte acude ante un foro adjudicativo a plantear una controversia debe ir libre de mala fe o intención deshonestas, de lo contrario, no progresará su solicitud. En el caso de autos, según el Patrono, la Unión incumplió con las disposiciones del Artículo XIX, sin embargo, a nuestro juicio, fue éste quien incumplió con su obligación de contestar la querrela presentada por la Unión; para luego presentar, por primera vez durante la vista de arbitraje, su planteamiento de arbitrabilidad.

Si bien es cierto que en las cartas dirigidas al señor Tossas el 28 de diciembre de 2007 y 30 de enero de 2008 le solicitaban a éste el pago de la aportación patronal para el

⁵ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 296 (1973).

seguro médico de los meses de enero y febrero de 2008, respectivamente; en la carta dirigida a la Sra. Zeida García el 19 de marzo de 2008 se plantea claramente la situación respecto a unos pagos tardíos, entre ellos, el pago del seguro médico.

Ante el silencio del Patrono, al no emitir su respuesta dentro de los diez (10) días calendario siguiente a la fecha de presentación de la querella, en este caso a partir del 19 de marzo de 2008, el 3 de abril de 2008 la Unión procedió a radicar su querella ante el Foro de Arbitraje. Posteriormente, el 4 de abril de 2008, una vez más el Sr. Félix Guadalupe le dirigió una comunicación al Sr. Juan Tossas solicitándole el pago de la aportación del seguro médico para los meses de febrero y marzo de 2008, y tampoco hubo respuesta alguna por parte del Patrono.

Así pues, consideramos que el Patrono no tiene las “manos limpias” para presentar una defensa de arbitrabilidad, ya que fue este quien incumplió con su obligación de contestar la querella presentada por la Unión. En este caso, ante el reclamo de la Unión, el Patrono optó por guardar silencio y no fue hasta la vista de arbitraje que presentó, por primera vez, su defensa de arbitrabilidad. Sobre ese aspecto, consideramos que las alegaciones, defensas y hechos que surjan en torno a las querellas entre las partes deben presentarse en las etapas pre-arbitrales a través del procedimiento negociado por las partes, ya que de esta forma dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad.

Concurrimos con el árbitro José M. Davis, quien expresó en el caso A-1505-79 lo siguiente: “No debe utilizarse el Foro de Arbitraje para plantear cuestiones nuevas que

podieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes.”

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos antes expuestos, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

B) Sobre los Méritos

La Unión alegó que el Patrono había incurrido en violación del Convenio Colectivo al incumplir con el pago de la aportación patronal dirigida al seguro médico, según lo dispuesto en el Artículo XX del Convenio Colectivo. Sostuvo que el Patrono estaba pagando de forma tardía la aportación correspondiente, por lo que la Unión, a su vez, estaba incurriendo en atrasos respecto al pago de la prima del seguro médico de los músicos cubiertos por el Convenio Colectivo.

El Patrono, por su parte, sostuvo que no había incurrido en violación del mencionado Artículo XX, ya que se estaba emitiendo el pago de la aportación patronal según lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Sostuvo que dicho Convenio Colectivo no disponía una fecha específica para emitir el pago, por lo que no estaban incurriendo en la violación imputada por la Unión.

El Convenio Colectivo en su Artículo XX, Sección A, supra, establece, en lo pertinente, que el Patrono aportará la cantidad de \$140.00 mensuales por doce (12) meses por músico regular, para utilizarse para el plan médico de estos. Dispone, además, que la única responsabilidad del Patrono respecto al plan médico será cumplir con la aportación económica antes mencionada. La Unión planteó que el Patrono estaba haciendo el pago de forma tardía, por lo que estaban incumpliendo con la fecha de pago

de la póliza del seguro médico. A esos efectos, solicitó que el Patrono emitiera su pago dentro de los primeros cinco días de cada mes. Sin embargo, de una simple lectura de la Sección A del Artículo XX podemos concluir que no procede la alegación de la Unión respecto a que el Patrono está emitiendo el pago de la aportación patronal de forma tardía, ya que el Convenio Colectivo no establece una fecha o período determinado para que éste emita su pago.

De la prueba presentada por la Unión surgen las fechas en que el Patrono ha emitido sus pagos, no obstante, no podemos determinar que este ha emitido sus pagos de forma tardía, ya que el Convenio Colectivo no dispone una fecha de pago específica. A nuestro juicio, la controversia traída por la Unión no se resuelve en el Foro de Arbitraje, sino en la mesa de negociación; ya que, imponer una fecha de pago o determinar cual debe ser el período de pago adecuado constituiría una modificación al Convenio Colectivo, lo cual está prohibido por el mismo. En cambio, exhortamos a ambas partes a dialogar sobre la controversia con el fin de lograr un acuerdo satisfactorio para ambas, ya que la negociación colectiva no culmina con la firma del Convenio Colectivo, sino que se mantiene activa día a día en la relación obrero patronal; y sobre ese aspecto, la buena fe entre las partes es fundamental.

Así pues, luego de examinar la prueba admitida es forzoso concluir que el Patrono no ha incurrido en violación del Artículo XX del Convenio Colectivo.

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo XX del Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de marzo de 2012.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de marzo de 2012 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

SR JAVIER MATOS
PRESIDENTE
AMERICAN FEDERATION OF MUSICIANS LOCAL 555
URB PUERTO NUEVO
1175 CALLE CAÑADA
SAN JUAN PR 00920

LCDO MIGUEL GONZALEZ
PO BOX 364702
SAN JUAN PR 00936-4702

SRA MARÍA FRANCO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CORP ORQUESTA SINFÓNICA DE PR
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
PO BOX 41227
SAN JUAN PR 00940-1227

LCDO. LUIS R. PEREZ GIUSTI
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III